



คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วิจิตตรา ชมทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

วิจิตตรา ชมทอง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มีนาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

QUALITY OF WORK LIFE IN SCHOOL AFFECTING SCHOOL COMMITMENT
OF TEACHER UNDER SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

BY
WICHITTRA CHOMTHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development
at Sakon Nakhon Rajabhat University

March 2024

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University

ประกาศคุณูปการ

การทำวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ดร.พรเทพ เสถียรพเก้า ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ ดร.ยุทธีชัย จริตน์อม ดร.พจนา ชูระนันท์ และ ดร.นิภาพร แสนเมือง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ดร.บุญมี กอบบุญ นายสุนทร หนูอินทร์ นางวารุณีย์ กุลธรรวิโรจน์ และนางอันธิยา ภูมิไธสง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาของงานวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตากรุณาในการสอบวิทยานิพนธ์จนลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วิจิตตรา ชมทอง

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วิจิตตรา ชมทอง
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู จำนวน 343 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.23–0.93 และค่าความเชื่อมั่น 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
 - 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
 - 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 - 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
 - 6) ความมั่นคงในการทำงาน
 - 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
 - 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (X2) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (X3) มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 59.20 ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ .312 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 7.57 + .556(X_1) - 1.23(X_2) + .132(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .711(Z_1) - .192(Z_2) + .158(Z_3)$$

6. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ มีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อโรงเรียน ค่าตอบแทนครู

TITLE	Work Life Quality Affecting School Commitment of Teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Wichitra Chomthong
ADVISORS	Dr. Pornthep Steannoppakao Dr. Suphirun Jantarak
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purpose of this research was 1) to investigate work life quality affecting school commitment of teachers under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The samples of this study were 343 teachers. Those participants were recruited using multi-stage random sampling. The instruments used in data collection was a 5-rating scale questionnaire, which indicates validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.23–0.93 and reliability index was at 0.89. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson, and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The work life quality of teachers comprised eight components, namely 1) co-worker relationship, 2) appropriate and fair compensation, 3) work-life balance, 4) workplace safety, 5) growth of career path, 6) Job stability, 7) school democracy and 8) corporate social responsibility. All of the components were appropriate at the highest level.

2. The work life quality of teachers, in overall and each aspect, were at the highest level.

3. The school commitment of teachers, in overall and each aspect, were at the highest level.

4. The relationship between work life quality and school commitment of teachers showed positive correlation at moderate level with statistical significance at .01.

5. The work life quality in co-worker relationship (X1), appropriate and fair compensation (X2), and work-life balance (X3) were able to predict school commitment of teachers with statistical significance at .01, predictive power of 59.20 percent, and standard error index at .312. The equation could be summarized in raw scores as follow.

$$Y' = 7.57 + .556X_1 - 1.23X_2 + .132X_3$$

and the predictive equation standardized score was

$$Z'_y = .711 Z_1 - .192 Z_2 + .158 Z_3$$

6. The guidelines to develop work life quality affecting school commitment of teachers composed of three aspects, namely co-worker relationship, appropriate and fair compensation and work-life balance.

Keywords: Work Life Quality, Teacher Compensation, School Commitment

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย	4
สมมติฐานของการวิจัย	4
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	15
ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	15
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	20
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	26
ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	60
ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	60
ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	62
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	65
องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	68
แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	81
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 87
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 88
	ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 91
	ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 102
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 111
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 111
	ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 113
	การวิเคราะห์ข้อมูล 113
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 113
	ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 114
	การวิเคราะห์ข้อมูล 114
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 115
	ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 133

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
สรุปผลการวิจัย	143
อภิปรายผลการวิจัย	146
ข้อเสนอแนะ	158
บรรณานุกรม	161
ภาคผนวก	177
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	179
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	201
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	205
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	245
ประวัติย่อของผู้วิจัย	251

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	32
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	71
3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามอำเภอที่ตั้ง ของโรงเรียน รายชื่อโรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	93
4 ระยะเวลาวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ	108
5 ผลการประเมินองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	113
6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	115
7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม	117
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ	118
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมและรายข้อ	119
10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ	121
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ	122
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ	123
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความมั่นคงของงานโดยรวมและรายข้อ	124
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ ...	125
16 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม	126
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน โดยรวมและรายข้อ	126
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก โดยรวมและรายข้อ	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร โดยรวมและรายข้อ	128
20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	130
21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	132
22 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	133
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวม	134
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	135
25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	136
26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	138
27 แบบสรุปผลการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามรายตัวแปรและภาพรวม ของแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	245

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	39
3 องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	73
4 ระยะในการวิจัย	107

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ การบริหารปัจจัยในองค์กรซึ่งประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) ล้วนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร (พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข, 2560) “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า (จุรี วรรณษาเจริญกุล, 2563) ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กร เพราะบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์จะช่วยผลักดันให้การทำงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของสมาชิกในองค์กรถือว่าเป็นเรื่องปกติเพราะในบางครั้งองค์กรจำเป็นต้องรับบุคลากรเข้ามาใหม่เนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น หรือมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของฝ่ายต่าง ๆ หรือการทดแทนบุคลากรเก่าที่มีความจำเป็นต้องย้ายหน่วยงานหรือลาออกไปด้วยเหตุผลประการต่าง ๆ (ธิดานันท์ พงศ์ละไม, 2560)

การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการอย่างมาก ทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมในวงกว้าง ผู้บริหารจำเป็นต้องแสวงหากลยุทธ์ในการจูงใจเพื่อผลักดันให้พนักงานหรือบุคลากรในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และพนิตา สุระชัยกุลวัฒนา, 2561) ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยของ Herzberg) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีความสุข พึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติ และจูงใจให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพัน (กุลนันท์ ไบ้ะเงิน, 2562, หน้า 756) ซึ่งการสร้างความผูกพันของบุคลากร เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร การแสดงออกถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อองค์กร การแสดงถึงความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์กับองค์กร และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของ

องค์กรทุ่มเททุกความสามารถของตนอย่างเต็มที่โดยอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน มีความจงรักภักดีและมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ตลอดไป เมื่อความผูกพันของบุคลากรเกิดขึ้น อัตราการขาดงาน การไม่ตรงต่อเวลาในการทำงาน การมีปัญหภายในองค์กร การโยกย้าย หรือการลาออก จะลดลงอย่างเห็นได้ชัด (จิตานันท์ พงศ์ละไม, 2560) อย่างไรก็ตาม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งเพราะความผูกพันต่อองค์กรจำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กรจุดหมายสำคัญในการบริหารงานทุกองค์กร คือ ให้องค์กรคงอยู่ในสภาพที่มีสุขภาพดีสามารถดำเนินงานต่อไปได้ ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นทัศนคติที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใดเพราะ (Buchanan, 1974; อ้างถึงใน จุลดาสด ฉวีสุข, 2559) 1) เป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการหรือความต้องการของสมาชิกกับเป้าหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร 2) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกมีความรักและผูกพันต่อองค์กรของตนมากขึ้นเอง

ปัจจุบันมีข้าราชการจำนวนหนึ่งที่ลาออกจากราชการ ส่งผลให้อัตราส่วนของครูต่อนักเรียนไม่เพียงพอ (ข่าวเวิร์คพอยท์ 23, 2565) สอดคล้องกับรายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ปัจจัยด้านการศึกษาที่ปรับตัวดีขึ้นมาอยู่อันดับที่ 53 ในปี 2565 จากอันดับที่ 56 ในปี 2564 จากการที่ภาครัฐได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยด้านการศึกษาจะปรับตัวดีขึ้น แต่ยังคงอยู่ในอันดับที่ค่อนข้างต่ำ ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ที่กำหนดให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับ 1 ใน 30 ของประเทศที่ได้รับการจัดอันดับทั้งหมด (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 32) สืบเนื่องจากรายงานแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ทำให้เป้าหมายหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มุ่งเน้นไปที่การปรับโครงสร้างสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้แรงงานคุณภาพทำงานในประเทศ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 20-22)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรทั้ง 2 ตัว พบว่า เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ครูจะเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน หากคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดี ครูก็จะมี ความผูกพันต่อโรงเรียนและต้องการรักษาความเป็นบุคลากรของโรงเรียนจนกว่าจะ

เกษียณอายุ (อัศวราตี ชูถนอม, 2565, หน้า 6-7) ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียน จะจัดการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยย่อมส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน และต้องการจะทำให้โรงเรียนของตนประสบผลสำเร็จ (อุษา งามมีศรี, 2565, หน้า 11) จากการศึกษาวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเชื่อว่าหากสามารถลดอัตราการลาออกของครูในปัจจุบันย่อมส่งผลดีต่อนักเรียนในด้านการเรียนการสอนซึ่งจะเป็นกำลังของชาติในอนาคตต่อไปงานที่ดี (Richard E. Walton, 2022, pp. 101-103) การที่โรงเรียนให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ย่อมส่งผลให้โรงเรียนที่ครูผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ประสบผลสำเร็จ (Kusuma Chandra Kirana, 2023, pp. 81-83)

จากเหตุผลที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหลักและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะสามารถใช้ข้อมูลเป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างสรรค์นโยบายที่จะก่อให้เกิดความผูกพันอันดีระหว่างครูกับโรงเรียน ซึ่งจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานของคณะบริหาร สร้างแรงจูงใจให้ครูสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งเสริมให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพได้ทันในระยะเวลา และแนวทางที่สอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน และผู้วิจัยต้องการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงานของโรงเรียนอย่างยั่งยืน รวมทั้งอาจเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่น ๆ ที่จะนำข้อมูลนี้ไปปรับใช้บริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานของตนเอง

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 1 อยู่ในระดับใด

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ระดับใด

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณมีอำนาจพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 หรือไม่อย่างไร

6. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
3. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
5. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1
6. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณกับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางเชิง บวก ในระดับสูง
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาทราบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ นำข้อมูลไปเป็นสารสนเทศในศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณในหน่วยงานหรือขอขยายรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณให้ดียิ่งขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารการศึกษาทราบแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณเพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณให้มีความเหมาะสมและดียิ่งขึ้นไป
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 หรือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ประยุกต์ให้ข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณเพื่อช่วยส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ความผูกพันต่อโรงเรียน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดระยะในการวิจัยไว้ 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้

สังเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยสรุปมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 6) ความมั่นคงในการทำงาน
- 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน และ
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรพยากรณ์

2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ

- 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 6) ความมั่นคงในการทำงาน
- 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

3.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

3.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

ระยะที่ 2 การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

1. ตัวแปรที่ศึกษา

1.1 ตัวแปรพยากรณ์

1.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 6) ความมั่นคงในการทำงาน
- 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ตัวแปรเกณฑ์

11.2.1 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน
- 3) ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 174 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด 1,905 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออนไลน์, 2566)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตต์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้การสุ่มการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

1. ตัวแปรที่ศึกษา

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายในการเสนอแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้ที่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิชญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

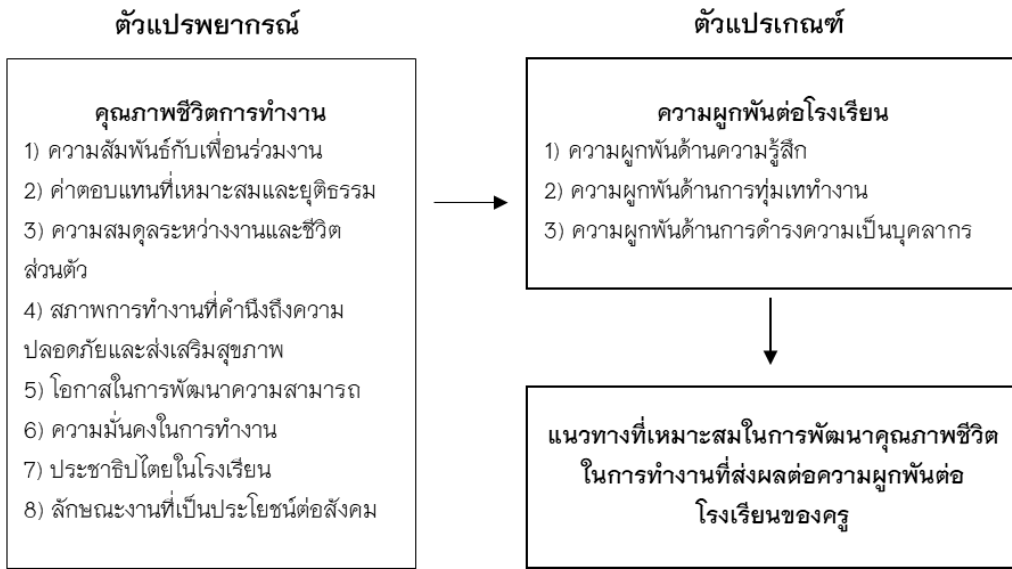
ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ พระมหาทิพย์ โอบุชฎาม (2562); สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2562); กัลยา ทองนุช (2563); วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563); พจน์ เจริญสันเทียะ (2564); เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565); ชาญณรงค์ อินธิวิ, อนุชา กอนพวง และปกรณ์ ประจันบาน (2565); อุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม โตะนาย, และประทีป มากมิตร (2565); Greenberg and Baron (2019); Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022); Hailey Smith and Fern Webb (2022); Herbert Ware and Anastasia Kitsantas (2022); Pooja Soni et al (2022); Woko and Osima Fred (2022); Syamsul Hadi, Efní Pebrianti, and Kusuma Chandra Kirana (2023) จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 6) ความมั่นคงในการทำงาน 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ความผูกพันต่อโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของนักวิชาการและนักวิจัย ดังนี้ วีระ ทวีสุข (2561); ณัฐชญา ไชยวงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส (2562); สันหวัช วิชิตนนทการ (2562); มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2564); ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565); อัครินทร์ คุณแสน และชวน ภารังกุล (2565); Porter, Lyman W., Steers, Richard M., Mowday, Richard T., and Boulian, Pual V. (1974); Abigail Palos Simbre, and Inero Valbuena Ancho (2020); Fred Luthans, Luthans, B, C., and Luthans, K, W. (2021); Liu Yuou, Peerapong Tipanark, and Pornthep Mengman (2023) จากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูพบว่ามี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน และ 3) ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร

จากทัศนะและผลงานวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นร่างกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง บรรยากาศในโรงเรียนที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้น ความเป็นอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการสนองตอบความต้องการส่วนบุคคลต่อการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถทำให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม กระบวนการที่โรงเรียนทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูโดยการพัฒนากลไกต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นมิตร รู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ หรือสวัสดิการตามอัตราต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง และมีความเท่าเทียมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน

1.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและสังคม

1.4 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต มีการวางแผนผังอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกต้องลักษณะ และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ

1.5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ ครูมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่ทำทนายทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ

1.6 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานของครูโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก มอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ไม่โยกย้ายครูไปทำงานในหน้าที่ที่ไม่ถนัด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้าย

ลับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

1.7 ประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร

1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง โรงเรียนให้ความช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ กิจกรรมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อสังคม และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

2. ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่นั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง รักและศรัทธาในพันธกิจของโรงเรียน ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับโรงเรียน ความต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด ความผูกพันทางอารมณ์ ความคิดและการกระทำ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโรงเรียน เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความรู้สึกที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวและไม่ปรารถนาที่จะย้ายออกจากโรงเรียนนั้น ๆ มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่

2.1 ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน รู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียน

2.2 ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มใจ ความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียน ความรู้สึกอยากทำงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและเต็มที่ในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อมีปัญหาดำเนินงานหรือภารกิจเกิดขึ้น และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.3 ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน ความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ทั้งโดยรวมและรายด้านมาพิจารณา ถ้าพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสอบถามเพื่อสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการนำเสนอวิธีหรือแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4. โรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 หมายถึง สถาบันการศึกษาของรัฐบาลที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนในระดับปฐมวัยและระดับประถมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่บริการ 7 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุด้บาก มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น จำนวน 174 โรงเรียน

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ในปีการศึกษา 2566

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้ ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
 - 1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
 - 2.1 ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
 - 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
 - 2.4 องค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู
3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2551, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไว้ว่า หมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในสถานะของตนเองทั้ง 4 มิติ คือ มิติด้านการทำงาน มิติด้านสังคม มิติด้านส่วนตัว และมิติด้านเศรษฐกิจ

ชัชวาล ทัดศิริวัช (2553, หน้า 91) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึง

พอใจในการทำงานสูงมากขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาคำคัญของโรงเรียน โดยทำให้มีประชาธิปไตยในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับนำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและพฤติกรรมจากภายในของจิตใจในโรงเรียน

นาวี อุดร, วลัยนิภา ฉลากบาง, วาโร เฟิงส์สวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า (2561, หน้า 213) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงานของบุคลากรที่ได้รับการสนองตอบความต้องการส่วนบุคคลต่อการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ มีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของคนรอบตัว ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต เพื่อให้บุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์และการทำงานเกิดประสิทธิภาพ

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2564, หน้า 124) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่า หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในโรงเรียนหนึ่งโดยพิจารณาว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ตนได้รับผิดชอบ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนหรือไม่ ตลอดจนมองว่าผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

กนกวรรณ ครุฑปักยี่ (2565, หน้า 9) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำพาไปสู่การดำรงชีวิตแต่ละวันอย่างมีความสุข

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2565, หน้า 7-8) ได้ให้นิยามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่า หมายถึง ทักษะของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ จนทำให้เกิดความพึงพอใจส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น

พัชราภรณ์ คนกล้า (2565, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

Skrovan (2010, pp. 1–6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถทำให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของเขาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่อง คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตของโรงเรียน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดี

Robinson (2014, p. 670) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง กระบวนการที่โรงเรียนได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร โดยการพัฒนานักไ้ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้โรงเรียนมีความเป็นมนุษย์ มีความเจริญและการมีส่วนร่วม

Delamotte and Takezawa (2016, p. 35) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง การพัฒนาบุคคลนั้น ๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วม การตัดสินใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเขาด้วย

Dawn Bennett, Lynne Roberts, Subramaniam Ananthram, and Michelle Broughton (2018, pp. 35–37) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน อันได้แก่ ความอิสระในการตัดสินใจ บรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสะดวกสบายในการทำงาน หรือได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง บรรยากาศในโรงเรียนที่จะทำให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้น ความเป็นอยู่ในโรงเรียนที่ได้รับการสนองตอบความต้องการส่วนบุคคลต่อการทำงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ กระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถทำให้บุคลากรทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม กระบวนการที่โรงเรียนทำเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของครูโดยการ

พัฒนากลไกต่าง ๆ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทยซึ่งได้ตระหนักถึงความสำคัญและเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูให้กับบุคลากร เมื่อพิจารณารายงานแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ปัจจัยด้านการศึกษาได้ปรับตัวดีขึ้นมาอยู่อันดับที่ 53 ในปี 2565 จากอันดับที่ 56 ในปี 2564 เนื่องจากตัวชี้วัดการใช้จ่ายด้านการศึกษาของภาครัฐโดยรวมปรับตัวดีขึ้น จากการที่ภาครัฐได้มีการจัดสรรงบประมาณด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ แม้ว่าปัจจัยย่อยด้านการศึกษาจะปรับตัวดีขึ้น แต่ยังคงอยู่ในอันดับที่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากอัตราส่วนของครูต่อนักเรียนไม่เพียงพอ ทั้งยังพบปัญหาการลาออกของครูเพิ่มมากขึ้นในปี 2564 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, หน้า 32) จึงเห็นได้ชัดว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558, หน้า 54) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรจัดสภาพให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง รู้สึกว่าสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2561, หน้า 108-109) กล่าวว่า การที่โรงเรียนหนึ่งจะประสบความสำเร็จย่อมเกิดจากคุณภาพชีวิตของคนในที่ทำงานดี เพราะคนนับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นผู้ที่สานต่อสืบทอดและสร้างความเจริญให้กับโรงเรียน ความสำเร็จหรือล้มเหลวล้วนเกิดจากการกระทำของคนทั้งสิ้น

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2563, หน้า 13) กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนเนื่องจากมีผลกระทบโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือว่าสำคัญยิ่งที่โรงเรียนมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลได้รับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ซัชวาล ทัดศิวัช (2563, หน้า 85-86) กล่าวว่า การที่บุคลากรในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียนเอง และการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะนำมาซึ่งผลดีต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

พิรญาณ์ รัตน์น่วม (2565, หน้า 52) กล่าวว่า ผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้น ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้นับถือปฏิบัติให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานและมีความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมากขึ้น จนนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

Richard E. Walton (2017, p. 43) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลที่ดี ทำให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งยังจะเพิ่มผลผลิตของงานและความก้าวหน้าของโรงเรียนก็เพิ่มมากขึ้น

Dessler (2019, p. 39) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน ต่อวัฒนธรรมโรงเรียน ต่อสภาพแวดล้อม และยังเป็น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรอีกด้วย

Greenberg and Baron (2021, p. 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียน ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านการเพิ่มความรู้สึกพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน ลดอัตราการเปลี่ยนงาน และเพิ่มประสิทธิผลของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ดีในมุมมองด้านต่าง ๆ ส่งผลให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำและสามารถสร้างสรรค์ผลงานตามเป้าหมายของโรงเรียนได้ในที่สุดความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนเป็นเรื่องที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลควรทำความเข้าใจถึงความต้องการของบุคลากรว่า สิ่งที่โรงเรียนจัดให้ตอบสนองกับความต้องการของบุคลากรหรือไม่

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

Fredrick Herzberg (1966, pp. 113–117) เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่ง 2 ปัจจัยนี้ถูกแบ่งออกเป็น 2 มิติที่แตกต่าง ซึ่งปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของ Herzberg มีรายละเอียด ดังนี้

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยภายในที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการอยากทำงาน นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ซึ่งเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขในการทำงานจึงทำให้งานที่ทำออกมาดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และองค์กรไม่สามารถที่จะขาดปัจจัยค้ำจุนได้เพราะถ้าขาดปัจจัยเหล่านี้แล้วพนักงานอาจมีแนวโน้มที่จะไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบหรือต่อองค์กรแต่การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปก็ไม่ได้หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกมีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และก็ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองให้เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน และค่าจ้างเงินเดือน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow

Maslow (1970, pp. 35–40) ได้จัดลำดับขั้นความต้องการ (The Need Hierarchy) ของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน (Basic Physical Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ อันได้แก่ ต้องการอาหาร น้ำ อุณหภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรคตลอดจนต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นสูงต่อไปคือความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง

อันได้แก่ ความมั่นคงในงานที่ไม่ถูกปลดออก หรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ แต่ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมทัดเทียมกัน เวลาเจ็บไข้ก็จะได้รับการเอาใจใส่รักษาพยาบาล เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต

3) ความต้องการทางสังคม (Social and Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นบุคลากร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่

4) ความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเองเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ มีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป

5) ความต้องการได้รับความสำเร็จ (Self-actualization) ความต้องการขั้นสุดท้ายนี้เป็นความนึกคิดอย่างสูงสุดในชีวิต นั่นคือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่าง อันได้แก่ ต้องการจะเป็นบุคคลที่มีชื่อเสียงของประเทศ ฯลฯ

ทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ Alderfer

Alderfer (1998, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 25-26) ได้ปรับปรุงแนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจมาจากทฤษฎีของ Maslow and Herzberg ผลการศึกษาได้แสดงความเห็นไว้ว่า ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 3 ประเภท และมีสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

1) ความต้องการของมนุษย์ 3 ประเภท 1) E (Existence) คือ ความต้องการอยู่รอด 2) R (Relatedness) คือ ความต้องการมีความสัมพันธ์ทางสังคม 3) G (Growth) คือ ความต้องการก้าวหน้า และเจริญเติบโต และความต้องการแต่ละประเภทเรียงจากต่ำไปสูงได้ ได้แก่

1.1) ความต้องการอยู่รอดเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในโรงเรียน คือความต้องการค่าจ้าง โบนัส และผลตอบแทน ตลอดจนสุขภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

1.2) ความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในโรงเรียน คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ

หรือผู้มีฐานะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น

1.3) ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงฐานะ สภาพและการเติบโตก้าวหน้าของผู้ทำงาน การพัฒนาเติบโตด้านความรู้ ความสามารถ สำหรับในโรงเรียนคือ ความต้องการที่จะได้รับความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นหรือความต้องการอยากได้ ทำกิจกรรมใหม่ที่มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ และได้มีโอกาสเข้าไปสัมผัสกับงานใหม่ ๆ อีกหลาย ๆ ด้านมากขึ้น

2) ทฤษฎี ERG มีข้อสมมุติฐาน 3 ประการคือ

2.1) ความต้องการได้รับการตอบสนอง (Need Satisfaction) นั้นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนอง ความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง

2.2) ขนาดของความต้องการ (Desire Strength) นั้นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทหนึ่งที่อยู่ต่ำกว่าได้รับการตอบสนองมากพอแล้วก็จะยิ่งทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่ามีมากขึ้น

2.3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง (Needs Frustration) นั้นคือ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่าได้รับการตอบสนองน้อยก็ยิ่งจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

McClelland (2011, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 27-28) ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้แก่

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) คนที่ต้องการประสบผลสำเร็จสูง บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้จะมีบุคลิกลักษณะเด่น 3 ประการ คือ

1.1) จะตั้งเป้าหมายถึงความก้าวหน้าของงานที่ยากและท้าทาย

1.2) ต้องการจะทราบถึงความก้าวหน้าของงาน และไม่ชอบการทำงานที่ไม่เห็นชัดถึงคุณค่าหรือความสำเร็จของงานที่ทำ

1.3) คนกลุ่มนี้ต้องการที่จะควบคุมผลการทำงานที่เกิดจากตน และจะไม่ชอบอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้หนึ่งผู้ใด ไม่นิยมทำงานที่ต้องขึ้นกับโอกาสที่เขาแน่นอนไม่ได้หรือต้องขึ้นกับคนอื่น

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) การให้น้ำหนักความสำคัญต่อมิตรและความสัมพันธ์ระหว่างกัน และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น หวังหรืออยากจะได้รับการยอมรับจากคนอื่น คนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุด เพื่อที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power (nPower)) ความต้องการอยากจะมีอำนาจเหนือบุคคลอื่น และมุ่งแสดงออกเพื่ออำนาจควบคุมหรือต่อทรัพย์สินสิ่งของ และในทางสังคมลักษณะของคนที่มีความต้องการด้านอำนาจนี้จะมีได้แก่

- 3.1) นิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในโรงเรียน
- 3.2) เชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ
- 3.3) พร้อมที่จะสละประโยชน์ส่วนตนให้กับโรงเรียน
- 3.4) เชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียง

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom

Vroom (1961, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 35-37) หรือทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) คือ บุคคลมักทำงานโดยมีความคาดหวังว่าในการทำงานนั้นเมื่อเขาได้ผลตอบแทนตามที่เขาต้องการ เป็นการพยายามอธิบายเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายและความหวังในสิ่งที่เขาจะได้รับ ทฤษฎีความคาดหวังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ และนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ 4 ประการ คือ

1) ทฤษฎีความคาดหวังเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ ได้แก่

1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับการทำงาน (Effort-Performance Relationship) คือ ความพยายามทุ่มเทให้กับการทำงานกับผลงานที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการใช้ความพยายามในการทำงานในครั้งนั้น

1.2) ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับรางวัล (Performance Reward Relationship) คือ การทำงานในระดับใดระดับหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บรรลุผลสำเร็จและรางวัลที่จะได้รับ

1.3) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลกับเป้าหมายส่วนบุคคล (Rewards-Personal Goals Relationship) คือ มูลค่าหรือคุณค่าของรางวัลที่โรงเรียนนั้นให้เพื่อตอบแทนแก่บุคลากรมีคุณค่ามากพอที่จะใช้เป็นการจูงใจบุคลากร

2) การจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวัง ผู้บริหารควรนำไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการจูงใจบุคลากรในโรงเรียน ได้แก่

2.1) ผลตอบแทนที่ทางโรงเรียนจะให้แก่บุคลากรเป็นอะไร มีมูลค่า มีความสำคัญมากหรือน้อยเพียงใด

2.2) ผลตอบแทนที่ทางโรงเรียนนำเสนอเพื่อให้แก่บุคลากร สามารถดึงดูดความสนใจ บุคลากรได้มากหรือน้อยเพียงใด ผลตอบแทนดึงดูดบุคลากรในทางบวกหรือทางลบ หรือไม่สามารดึงดูดได้เลย

2.3) บุคลากรจะต้องปฏิบัติอย่างไรจึงจะได้ผลตอบแทนหรือรางวัลนั้น โรงเรียนใช้หลักเกณฑ์อะไรในการวัดผลการปฏิบัติงาน จะต้องมีความชัดเจน มีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานและมีความยุติธรรม

2.4) ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อให้ได้รางวัลหรือผลตอบแทน บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญมากหรือน้อยเพียงใด มีโอกาสปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรือไม่ บุคลากรได้มีการฝึกอบรมพัฒนาเพียงพอหรือไม่ และมีกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายเพียงใด

จากแนวคิดของ วรูม (Vroom) พบว่า คนเราหากมีความคาดหวังหรือมีเป้าหมายส่วนตัวแล้วก็จะพยายามทำให้สิ่งที่คาดหวังหรือสิ่งที่เป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งหากคนเรามีความคาดหวังอะไรก็ตามแล้วก็จะเป็นตัวกระตุ้นให้พยายามไปให้ถึงสิ่งที่เราหวังไว้

ทฤษฎีการลงทุน (Side-Bet Theory) ของ Howard S.Becker

Backer (1960, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 37-39)

กล่าวว่า ทฤษฎีการลงทุนพัฒนามาจากกรอบการศึกษาความคิดเชิงแลกเปลี่ยน มีสาระสำคัญคือบุคคลจะเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นเพราะว่าบุคคลนั้นได้สร้างการลงทุน (Side-Bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้นหากเขาไม่มีความผูกพันต่อสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่าการยึดมั่นผูกพันไว้ จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการจะผันแปรไปตามระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ บุคคลที่ได้ทุ่มเทความสามารถร่างกายแรงใจ และใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อปฏิบัติงานให้

ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพเป็นระยะเวลานั้น เป็นการสะสมระยะเวลาการทำงาน ซึ่งจะมีผลในการพิจารณาเงินบำเหน็จบำนาญ เมื่อบุคคลนั้นออกจากโรงเรียนไป อันได้แก่ ตัวแปรด้านอายุ การเกษียณ หรือการย้ายออก บุคคลที่ทำงานให้กับโรงเรียนนานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดการสะสมทรัพย์สินที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในโรงเรียนมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งก็คือการได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจ ความสามารถในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน บุคคลนั้นก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ด้วยเหตุนี้บุคคลที่ทำงานกับโรงเรียนมานานย่อมตัดสินใจที่จะย้ายออกจากโรงเรียนได้ยากกว่าบุคคลที่ทำงานกับโรงเรียนมาได้ไม่นาน เพราะเขาพิจารณาเห็นว่าหากลาออกจากโรงเรียนไปก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขา เสียเปล่าและอาจจะไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทนจากหน่วยงานใหม่

ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัม (Stacy Adam's Equity Theory)

Adam Lusser (1965, อ้างถึงใน สุพิน บุญชูวงศ์, 2544, หน้า 123) กล่าวว่า เมื่อสถานการณ์ที่คนงานจะเกิดความพึงพอใจ คือ ความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Input กับ Outcomes ของคนอื่นเมื่อเปรียบเทียบกัน การเปรียบเทียบขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล อันได้แก่ กรณีการขึ้นเงินเดือน เขาอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในรายวิชาเดียวกัน หรือเพื่อนในวัยเดียวกัน หรือในโรงเรียนอื่น ๆ ในขนาดเดียวกัน และคำว่า Input นี้ อาจหมายถึง ระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน ส่วนผลงานหรือ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอตรด ที่ทำงานและการมอบหมายงาน เป็นต้น การพิจารณาสัดส่วน Input-Outcomes กับคนอื่นอาจจะเป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่มไม่ใช่อิงเกณฑ์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมได้ใน 3 กรณี คือ

- 1) สัดส่วน Input: Outcomes ของเรามากกว่าสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น
- 2) สัดส่วน Input: Outcomes ของเราน้อยกว่าสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น
- 3) สัดส่วน Input: Outcomes ของเราเท่ากับสัดส่วน Input: Outcomes ของคนอื่น

ใน 3 กรณีดังกล่าวกรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น ๆ อันจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) และนำไปสู่การขาดหรือการลดความไม่เป็นธรรมลง ยิ่งถ้าบุคคลเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากเท่า

ใด ความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นที่ธรรมนั้น ก็จะยิ่งมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจแสดงออกหรือกระทำโดยการลาออกจากงานหรือกระทำต่อบุคคลอื่นหรือเปลี่ยน Input หรือ Outcomes เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า จากทฤษฎีทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานโดยมุ่งหวังให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อโรงเรียน ส่งผลให้ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรักและความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ส่งผลให้โรงเรียนสามารถดำเนินนโยบายด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

1.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู

คุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครูเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนานักเรียน สังคม ประเทศชาติ และโลก เนื่องจากมีผลกระทบทั้งต่อบุคคลและโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิต มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครูไว้ ดังต่อไปนี้

พระมหาทิพย์ โอบสูงงาม (2562, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู 7 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยในการทำงาน
- 3) การส่งเสริมความมั่นคง
- 4) การเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ
- 5) ลักษณะงานที่ช่วยส่งเสริมสัมพันธภาพทางสังคม
- 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำเรีง อ่อนสัมพันธ์ (2562, หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 2) ผลประโยชน์เกื้อกูล

- 3) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
- 6) พัฒนาการด้านความสามารถและการเติบโต

กัลยา ทองนุช (2563, หน้า 178-180) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 10 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ
- 2) สภาพความปลอดภัย
- 3) ความมั่นคงของงาน
- 4) การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ
- 5) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 6) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 7) การมีสิทธิและความชอบธรรมของบุคลากร
- 8) มีเวลาให้ครอบครัว
- 9) โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- 10) โรงเรียนที่ผลิตบริการที่มีคุณภาพ

วรกาญจน์ สุขสดเขียว (2563, หน้า 75) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่
- 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
- 3) ความก้าวหน้า
- 4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
- 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565, หน้า 4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจิตสาธารณะ
- 2) งานในหน้าที่รับผิดชอบ
- 3) ภาระหน้าที่พิเศษ
- 4) ระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นระบบ
- 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เป็นมิตร

ชาญณรงค์ อินธิวิ, อนุชา กอนพวง และ ปกรณ์ ประจันบาน (2565, หน้า 6) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงในการทำงาน
- 4) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

- 6) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

อุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม โตะนาย และ ประทีป มากมิตร (2565, หน้า 167-168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมทำงาน
- 6) ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 8) งานที่เป็นที่ยอมรับของสังคม

Greenberg and Baron (2019, pp. 113-121) ได้นิยามว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล
- 2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
- 3) ความปลอดภัยทางกายภาพ

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto and Neti Karnati (2022, pp. 108-118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ศึกษาสภาพแวดล้อมที่อยู่กับตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่ตอบสนองต่อความต้องการหรือความพึงพอใจในการทำงาน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 8 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย

- 3) ความมั่นคงในการทำงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- 5) การทำงานร่วมกัน
- 6) ประชาธิปไตยในโรงเรียน
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริบทสังคม

Hailey Smith and Fern Webb (2022, pp. 2–4) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน: ชีวิตการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของครูและความพึงพอใจในอาชีพ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2) ลักษณะงาน
- 3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
- 4) ลักษณะส่วนบุคคล
- 5) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

Herbert Ware and Anastasia Kitsantas (2022, pp. 6–7) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้นำในการสอนและความมุ่งมั่นของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในภาพรวม ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความตึงเครียดในงาน
- 2) ความเชื่อในประสิทธิภาพของตนเอง
- 3) ความเท่าเทียมและเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทน
- 4) ลักษณะการบริหารที่เป็นประชาธิปไตย
- 5) บรรยากาศการทำงานในโรงเรียน
- 6) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

Pooja Soni and Kanupriya Misra Bakhru (2022, pp. 169–189) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- 3) การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 4) ประชาธิปไตยในที่ทำงาน
- 5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร
- 6) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 7) การจัดสรรเวลาระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้อย่างเหมาะสม
และลงตัว
- 8) โรงเรียนที่ผลิตนักเรียนให้พัฒนาท้องถิ่น
- 9) ความมั่นคงของงาน

Soumi Majumder and Debasish Biswas (2022, pp. 425–426) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลกระทบจาก COVID-19 ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 4 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) บริบทแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพจิต
- 2) ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
- 4) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

Woko and Osima Fred (2022, p. 118) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐในเขตโอราชี ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 2) ความมั่นคงในการทำงาน
- 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Syamsul Hadi, Efni Pebrianti and Kusuma Chandra Kirana (2023, pp. 7–8) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัว การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 2) แรงจูงใจในการทำงาน
- 3) การเห็นคุณค่าในตนเอง

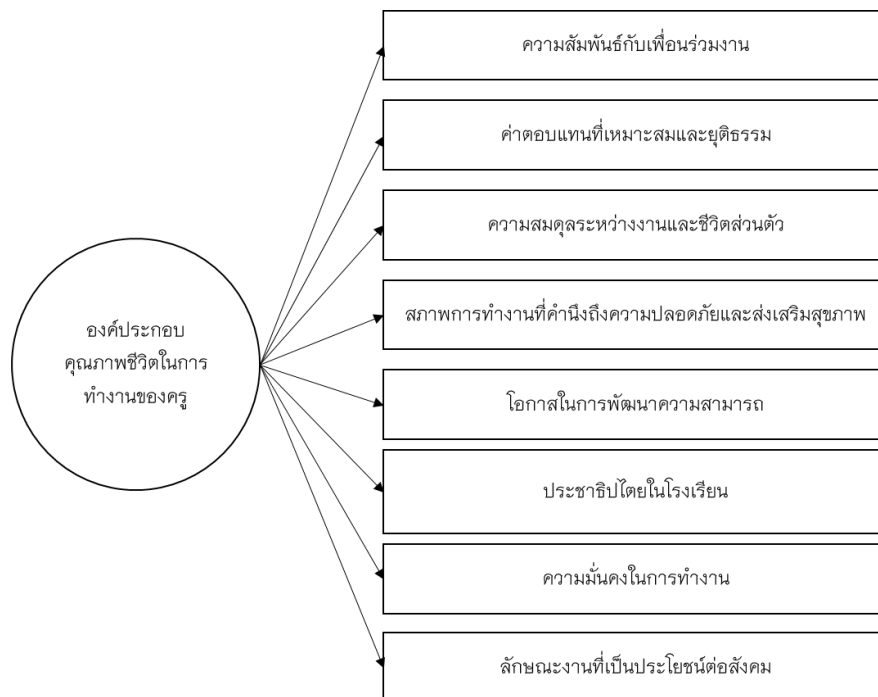
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	พระมหาพิชัย โอบนสูงาม (2562)	สำเริง อ่อนสัมพันธุ์ (2562)	กัญญา ทองนุช (2563)	วราภาญจน์ สุขสดเชียว (2563)	พจน เจริญสินเทียะ (2564)	เจตนิพัทธ์ สุจิระกุล (2565)	ชาญณรงค์ อินฉิว และคณะ (2565)	ศุษา งามเมศรี และคณะ (2565)	Greenberg and Baron (2019)	Gita Diana Hanjarini et al (2022)	Hailey Smith and Fern Webb (2022)	Herbert Ware and Anastasia Kitsantas (2022)	Pooja Soni and Kanupriya Misra Bakhru (2022)	Soumi Majumder and Debasish Biswas (2022)	Woko and Osima Fred (2022)	Syamsul Hadi et al (2023)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่วัดสรร
-การจัดสรรเวลาระหว่างเรื่อง ส่วนตัวและเรื่องงานได้อย่าง เหมาะสมและลงตัว													✓						
-ความสมดุลระหว่างคุณภาพ ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว														✓					
-ความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงานและชีวิตส่วนตัว															✓				
8. ผลประโยชน์เกื้อกูล																1	6.25		
-ผลประโยชน์เกื้อกูล		✓																	
9. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม																8	50.00		
-โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อ สังคม			✓																
-ความรับผิดชอบต่อสังคม				✓															
-ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					✓														
-คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านจิต สาธารณะ						✓													
-ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ สังคม							✓												
-งานที่เป็นที่ยอมรับของสังคม								✓											
-ลักษณะของงานมีส่วน เกี่ยวข้องกับบริบทสังคม									✓										
-โรงเรียนที่ผลิตนักเรียนให้ พัฒนาท้องถิ่น												✓							

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานของครู	พระมหาพิชัย โอบอุ้มงาม (2562)	สำราญ อ่อนสัมพันธ์ (2562)	กัญญา ทองนุช (2563)	วราภรณ์ จันทน์ สุธลตเสียว (2563)	พจน เจริญสัมพันธ์ (2564)	เจตนิพัทธ์ สุธีระกุล (2565)	ชาญณรงค์ อินทิว และคณะ (2565)	ศุภางาม ณีศรี และคณะ (2565)	Greenberg and Baron (2019)	Gita Diana Hanjarini et al (2022)	Hailey Smith and Fern Webb (2022)	Herbert Ware and Anastasia Kitsantas (2022)	Pooja Soni and Kanupriya Misra Bakhru (2022)	Soumi Majumder and Debashish Biswas (2022)	Woko and Osima Fred (2022)	Syamsul Hadi et al (2023)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ตัดสรร
10. ความก้าวหน้า																	3	18.75	
-ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การงาน			✓										✓						
-ความก้าวหน้า				✓															
11. พัฒนาชุมชน																	1	6.25	
-โรงเรียนที่ผลิตบริการที่มี คุณภาพ			✓																
12. คุณลักษณะส่วนบุคคล																	4	25.00	
-คุณลักษณะส่วนบุคคล								✓		✓									
-ความเชื่อในประสิทธิภาพของ ตนเอง												✓							
-การเห็นคุณค่าในตัวเอง															✓				
13. ลักษณะงาน																	3	18.75	
-ภาระหน้าที่พิเศษ					✓														
-ลักษณะงาน										✓									
-ความตั้งใจใฝ่หา งาน											✓								
14. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร																	1	6.25	
-ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร											✓								
15. แรงจูงใจในการทำงาน																	1	6.25	
-แรงจูงใจในการทำงาน																			
รวม	7	6	10	8	8	5	8	8	3	8	5	6	9	4	3	3			

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจาก นักวิจัยและนักวิชาการจำนวน 16 คน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกัน เข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำนวน 15 องค์ประกอบ จากนั้นผู้วิจัยคัดสรรองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความถี่ 8 ขึ้นไป หรือคิดเป็นร้อยละ 50 (Anna Bernstad, 2016, pp. 1317-1323) ได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 6) ประชาธิปไตยในโรงเรียน 7) ความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการสังเคราะห์เอกสารข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

1.4.1 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.4.1.1 ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น การบูรณาการทางสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร และสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ครูเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ครูได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในโรงเรียนที่ครูได้รับมอบหมายงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในโรงเรียน แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงานในการทำงาน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

ศณศ จุลสุคนธ์ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายสัมพันธ์ภาพต่อเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งแสดงออกในลักษณะการร่วมมือกันการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การยอมรับซึ่งกันและกัน ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรอื่นได้

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง โอกาสที่จะมีสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความก้าวหน้าในการทำงานบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ทุกคนมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Joan R. Kofodimos (2021, pp. 9–10) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรในโรงเรียนและ

ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

Sue Dex and Summers Bond (2022, pp. 627–636) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการติดต่อประสานงานจากภายในและภายนอกของโรงเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน

Hailey Smith and Fern Webb (2022, pp. 2–4) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพบรรยากาศที่ทำให้ครูเห็นคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งแยกในหน่วยงาน

สรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน บรรยากาศในที่ทำงานที่เป็นมิตร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คณะครูในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.4.1.2 ความสำคัญความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 11) ได้ให้ความสำคัญความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อโรงเรียนได้ ลดปัญหาอัตราการย้ายออก คนภายนอกให้ความเชื่อถือ และยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับโรงเรียนได้อีกด้วย

คณศ จุลสุคนธ์ (2565, หน้า 24) ได้ให้ความสำคัญสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานไว้ว่า เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างปกติสุข เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2565, หน้า 322) ได้ให้ความสำคัญความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า หากการมีมนุษยสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีในที่ทำงานย่อมทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมาซึ่งครอบครัวคือจะไม่มีอารมณ์เครียดมาระบาย

ความหงุดหงิดกับครอบครัวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความสุขมีความพอใจที่ได้มีกิจกรรมและปฏิบัติงาน

Peter R. Scholtes (2000, pp. 600–604) ได้ให้ความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาที่ดีช่วยให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานจะมีการแบ่งงาน แบ่งหน้าที่ตามความสามารถและความชำนาญ เมื่อลงมือทำงานจะสามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ ทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญในด้านมิตรภาพและบรรยากาศในการทำงาน หากการมีมนุษยสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดีในที่ทำงาน ย่อมทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมายังครอบครัวคือจะไม่มีอารมณ์เครียด เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ทำงานราบรื่นไม่เกิดปัญหา ทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

1.4.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

1.4.2.1 ความหมายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึงความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ และเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สามารถสรุปได้ ดังนี้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561, หน้า 8–9) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ตัวเงินที่มีความเหมาะสม ตามหลักการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักการ นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่ได้ต้องมีความเพียงพอที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ หรือสภาพเศรษฐกิจ

กัลยา ทองนุช (2563, หน้า 178–180) ได้ให้ความหมายความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง การที่ครูในโรงเรียนได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างพอเพียงในการดำรงชีวิตตามค่าครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมปัจจุบัน และเป็นธรรม

อนงค์ศิริ โรจนโสดม, ภารดี อนันต์นาวิ, และสุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (2563, หน้า 56–66) ได้ให้ความหมายเงินเดือนหรือค่าจ้าง หมายถึง ครูได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2564, หน้า 16) ได้ให้ความหมายผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือน หรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอ ที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

Richard E. Walton (2017, pp. 11–16) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง ค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล มีความเท่าเทียมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอเพื่อช่วยให้ครูสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022, pp. 108–112) ได้ให้ความหมายการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานต้องเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานค่าครองชีพของสังคม โดยความยุติธรรมที่ได้รับย่อมเปรียบเทียบกับตัวบุคคลในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน

สรุป ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ หรือสวัสดิการตามอัตราต่าง ๆ อย่างเพียงพอ กับความต้องการขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสม

กับปริมาณงาน คุณภาพของงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและ ประสบการณ์ของตนเอง และมีความเท่าเทียมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภท เดียวกัน

1.4.2.2 ความสำคัญค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

จรรยาศักดิ์ สุทรเดชา (2561, หน้า 43-54) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่มี ประสิทธิภาพเป็นกลไกในการสนับสนุนให้ครูมีความพยายามและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สร้างความพึงพอใจและให้ครูมีประสิทธิภาพในการ ทำงานอย่างสูงสุด

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561, หน้า 7) กล่าวว่าความสำคัญ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับครูให้เข้าร่วมงานกับ โรงเรียน ค่าตอบแทนที่ดีเป็นการสร้างแรงจูงใจและความรักต่อโรงเรียน มีความตั้งใจใน การทำงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ หรือทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

สถิรพร เซาว์นชัย (2563, หน้า 165) กล่าวว่าความสำคัญ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นรายได้หลักที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ทุ่มเทของ ครู ถ้าวางได้ดังกล่าวถ้ามีความเพียงพอต่อความต้องการและรายจ่ายส่วนตัว จะทำให้ครู ไม่คิดจะย้ายหรือเปลี่ยนแปลงการทำงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น

ดาวเดือน อินต๊ะชะ, ถนอม คณิตปัญญาเจริญ, และ Janak Pandey (2565, หน้า 81) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอเป็นการบริหารค่าตอบแทน ที่ทรงประสิทธิภาพอย่างหนึ่งของกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กร ชี้นำทั่วโลกได้นำมาใช้เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้การ บริหาร

สรุป ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีความสำคัญในการสร้าง สร้างความพึงพอใจและให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงสุด สร้างแรงจูงใจและ ความรักต่อโรงเรียน กระตุ้นให้ครูทุ่มเททำงาน เป็นตัวยึดเหนี่ยวให้ครูไม่คิดจะย้ายหรือ เปลี่ยนแปลงการทำงานไปอยู่ในหน่วยงานอื่น ทั้งยังช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน และ ความคิดสร้างสรรค์

1.4.3 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

1.4.3.1 ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษา มีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว สามารถสรุปได้ ดังนี้

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562, หน้า 8) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การจัดการด้านเวลาในเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและชีวิตด้านอื่น ๆ และการไม่มีความขัดแย้งระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

พระมหาทิพย์ โอบุญงาม (2562, หน้า 222) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ภาวะที่ครูมีความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต มีความสมดุลระหว่างช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ชัชวาลย์ ทัดศิวัช (2563, หน้า 80-81) ได้ให้ความหมายความความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวภายนอกโรงเรียนอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้ครูได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565, หน้า 40-42) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของครูในโรงเรียนและการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้ครู

เห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

อนิสา สังข์เจริญ และวศิวพร เต็มคู่ (2565, หน้า 211) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น หมายถึง ครูสามารถแบ่งเวลาในดำเนินชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสมดุลโดยไม่กระทบซึ่งกันและกัน

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และการแบ่งงานที่มีความเหมาะสม

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022, pp. 108–112) ได้ให้ความหมายความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ครูมีการจัดสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตให้เกิดความสมดุลระหว่างการดำรงชีวิตทั้งในเรื่องของตนเองและครอบครัว กับการปฏิบัติงานในโรงเรียน รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

สรุป ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและสังคม

1.4.3.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล (2564, ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตไว้ว่า ช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้นเนื่องจากการทำงานหนักอย่างต่อเนื่องอาจสร้างผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ช่วยให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น

พัชราภรณ์ คนกล้า (2565, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัวไว้ว่า ความสำเร็จของชีวิตมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้โรงเรียนสร้างความแตกต่างและความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนอื่นได้

อนิสา สังข์เจริญ และวศิวพร เต็มคู่ (2565, หน้า 212–214) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลในชีวิตและการทำงานไว้ว่า การบริหารจัดการให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หากบุคลากรเกิดดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วนั้นจะส่งผลให้เกิดความสุขในชีวิตการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงาน

ราบรื่น ประสบความสำเร็จตามระยะเวลา แต่หากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้ครูรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า เกิดการลาออกจากโรงเรียน

หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร (2565, หน้า 529) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นความคาดหวังและความต้องการของครูในความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน อันได้แก่ ต้องทำงาน ต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของครูได้

Nancy R. Lockwood (2016, p. 76) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลโดยตรงในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความหลากหลายของครูภายในโรงเรียน ทั้งยังช่วยในการสนับสนุนความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตทางด้านโครงสร้างครอบครัว ความหลากหลายและความแตกต่างกันระหว่างครูและผู้บริหาร โอกาสในการพัฒนาสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้จะนำมาซึ่งความต้องการที่หลากหลายของบุคลากรในโรงเรียน

สรุป ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีความสำคัญในด้านการบริหารจัดการเวลาของครู เมื่อครูสามารถสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานได้ ครูจะมีสุขภาพจิตที่แข็งแรง สุขภาพใจที่สมบูรณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงาน

1.4.4 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

1.4.4.1 ความหมายสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นระบบ เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสม

และเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล (2564, หน้า 175) ได้ให้ความหมายด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สถานที่ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพที่มองเห็นที่อยู่บริเวณรอบตัวของครูในการทำงานหรือปฏิบัติกิจวัตรประจำวันต่าง ๆ เป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานที่ทำและเพื่อนร่วมงาน โดยครูทุกคนมีความรู้สึกที่ดี ทุ่มเท ทั้งกายใจ ความคิด และร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหานั้นได้ การทำงานจะมีคุณภาพเพิ่มขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

ชาญณรงค์ อินอิ้ว, อนุชา กอนพวง และปกรณ์ ประจันบาน (2565, หน้า 119–120) ได้ให้ความหมายระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่เป็นระบบ หมายถึง สถานที่ทำงานต้องไม่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัย รวมถึงมีอุปกรณ์และสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้ครูไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ศิริพร อนุสสา (2565, หน้า 8) ได้ให้ความหมายการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ปลอดภัย หมายถึง ครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ มีการกำหนดนโยบาย หรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกละเลย และคำนึงถึงสุขภาพของครู เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาการออกกำลังกาย และนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, หน้า 3) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนดมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งต่อสุขภาพตลอดจนควบคุมทางด้านกลิ่น เสียง และสายตา รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2565, หน้า 11) ได้ให้ความหมายสุขภาพหน้าที่ หมายถึง การจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป รวมทั้งมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมส่งเสริมให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี สภาพการทำงานส่งผลให้มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022, pp. 108–112) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย หมายถึง ครูไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสียง หรือสิ่งผลกระทบทั้งทางร่างกายและจิตใจต่อการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพ

สรุป สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต มีการวางแผนผังอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ

1.4.4.2 ความสำคัญของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 34–35) ได้ให้ความสำคัญของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไว้ว่า สิ่งแวดล้อมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ตั้งแต่อยู่ในครรภ์มารดาจนกระทั่งถึงวันตาย หากสภาพความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมไม่ดี ย่อมส่งผลต่อความรู้สึกที่ไม่ปลอดภัย และไม่อยากทำงานเกิดขึ้นอย่างอัตโนมัติ

Benjamin Kutsyuruba, Don A. Klinger, and Alicia Hussain (2015, pp. 103–104) ได้ให้ความสำคัญของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไว้ว่า สภาพบรรยากาศความปลอดภัยจะทำให้ทราบถึงสิ่งที่สร้างเสริม

สุขภาพและพฤติกรรมให้คงไว้ซึ่งสุขภาพและความปลอดภัยทางกายภาพในสถานที่ทำงาน ซึ่งพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานทางกายภาพเหล่านี้จะต้องใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยต่าง ๆ หรือการที่บุคลากรปฏิบัติตามข้อบังคับในการขับเคลื่อน

Elien de Boeck, Anneleen Viona Mortier, Liesbeth Jacxsens, Lieslot Dequidt, and Peter Vlerick (2017, p. 107) ได้ให้ความสำคัญของสภาพการทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพไว้ว่า บรรยากาศความปลอดภัยที่เป็นบวก จะส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัย เพราะการที่จะให้ประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยเกิดการส่งต่อล้นเกิดจากการพบปะ ผักผ่อน ผ่านการติดต่อระหว่างกัน รวมถึงการให้ความสำคัญ และการกระทำของระดับผู้จัดการขึ้นไปด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจด้านความปลอดภัย

Michael S. Christian, Jill C. Bradley, J. Craig Wallace, and Michael J. Burke (2019, p. 1103) ได้ให้ความสำคัญของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพไว้ว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงบันดาลใจด้านความปลอดภัยและความรู้ด้านความปลอดภัย

สรุป สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความสำคัญในด้านการส่งเสริมสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ หากบรรยากาศในที่ทำงานเป็นบวก คือ มีความปลอดภัย สะอาด และแข็งแรง ครูย่อมปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกปลอดภัยและมีความสุขกายและสุขใจที่ได้ปฏิบัติงาน

1.4.5 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ

1.4.5.1 ความหมายโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น โอกาสในการพัฒนาตน โอกาสในการพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายโอกาสในการพัฒนาความสามารถ สามารถสรุปได้ดังนี้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายโอกาสในการพัฒนาตน หมายถึง ความต้องการทำงานที่ท้าทายทำให้ตนเองเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

พระมหากษัตริย์ กิตติโสภโณ, พระปลัดระพิน พุทธิสารโ
และสุภัทรชัย สีสะไบ (2564, หน้า 7) ได้ให้ความหมายโอกาสในการพัฒนาตนเอง
หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่าง
แท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายโอกาสในการ
พัฒนาสมรรถภาพ หมายถึง โอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ
มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้
ความสามารถที่มีอยู่ในการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนร่วมช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน

ณัจฉรียา แดงอ่อน และศิริพร พรหมนา (2565, หน้า 172) ได้ให้
ความหมายโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของ
ครูโดยการมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญ
เกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2565, หน้า 58) ได้ให้ความหมายโอกาสพัฒนา
ศักยภาพ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถใน
การปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูในโรงเรียน
สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ครูรู้สึกถึง
คุณค่าของตัวเอง เกิดความท้าทายในการทำงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม
ความสามารถ

วิจิตรา อุ่นชัย และธัญยาภรณ์ นวลสิงห์ (2566, หน้า 179) ได้ให้
ความหมายความต้องการด้านการเติบโตของมนุษย์ หมายถึง การที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้
ครูพัฒนาตนเองและใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดย
ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับ
มอบหมาย ทำให้ครูรู้สึกถึงคุณค่าของตัวเอง เกิดความท้าทายในการทำงานสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรู้สึกมีส่วนร่วมในโรงเรียน

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายโอกาสในการ
พัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ช่วยพัฒนาทักษะ ความรู้
และความสามารถของครู และครูมีความพึงพอใจในการทำงาน

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto and Neti Karnati (2022,
pp. 108–112) ได้ให้ความหมายโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร หมายถึง

สร้างโอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูรู้สึกว่าการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ จนเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

สรุป โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาส และสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ ครูมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสม เพื่อให้ครูได้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการพัฒนาความรู้ โรงเรียน มีการมอบหมายงานที่ท้าทายทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และโรงเรียน สนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ

1.4.5.2 ความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ทศพร ทานะมัย และศราภุส สุโคตรพรหมมี (2561, หน้า 157) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคนที่ต้องการความก้าวหน้า มีตำแหน่งสูงขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความพึงพอใจที่จะทำงานมากขึ้น มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตสมบูรณ์ การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นสำหรับทุก ๆ คนที่ต้องการความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน บุคคลที่ไม่รู้จักพัฒนาตนเองจะเป็นผู้ที่ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ไว้ว่า เป็นส่วนช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเอง นำศักยภาพที่มีออกมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขจากการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงาน พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง และเนื่องจากมีความสำเร็จจากการทำงาน ก็จะทำให้ครูรักในการทำงาน รักโรงเรียน ทำให้งานของโรงเรียนในภาพรวมเกิดความมั่นคงและบรรลุเป้าหมาย

อุษา งามมีศรี และคณะ (2565, หน้า 170-172) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไว้ว่า การพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อตัวครูเองและต่อโรงเรียน การได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา จะทำให้ครูดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข เป็นผู้ที่มีความผูกพันต่อสังคม และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน เป็นครูที่มีประสิทธิภาพต่อโรงเรียน

สาธิตา หมื่นภักดี และคณะ (2565, หน้า 206) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโอกาสในการประสบความสำเร็จในสิ่งที่มุ่งหวังไว้ว่า โรงเรียนที่จูงใจและ

นำศักยภาพของครูมาทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงเรียน เกิดความรู้สึกที่ดี รัก และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจ พัฒนางาน เพื่อสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับโรงเรียน

สรุป โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีความสำคัญในการช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองทั้งทางด้านร่างกาย ความสามารถ และจิตใจ ทำให้ครูในโรงเรียนมีความสุข และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.4.6 ความมั่นคงในการทำงาน

1.4.6.1 ความหมายความมั่นคงในการทำงาน

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่ต่างกันอย่างแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ความมั่นคงในงาน ความมั่นคงของงาน และงานในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561, หน้า 8-9) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในงาน หมายถึง การสร้างความมั่นคงในการทำงานและไม่มีโยกย้ายหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เนื่องจากความมั่นคงเป็นสิ่งดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ครู และดึงดูดให้ครูหรือบุคลากรมาทำงานในโรงเรียน

กัลยา ทองนุช (2563, หน้า 178-180) ได้ให้ความหมายความมั่นคงของงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูในโรงเรียนมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพหรือตำแหน่งที่ได้รับ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานครอบครัวและสังคม

เจตนิพิฐ สุจิระกุล (2565, หน้า 40) ได้ให้ความหมายงานในหน้าที่รับผิดชอบ หมายถึง ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับรู้และได้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังเอาไว้

อัคราวดี ชูถนอม (2565, หน้า 4) ได้ให้ความหมายความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมและพอดี เพื่อให้ครูเกิด

ความรู้สึกว่างานมีคุณค่าตรงกับความสนใจ ความรู้ และความสามารถเพื่อก่อให้เกิด ผลงานที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง งานที่ทำให้มีความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งและความมั่นคงในบริษัทของภาระงาน

Vanlaldinpuii Colney (2021, p. 5) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายภาระงานที่ขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022, pp. 108–112) ได้ให้ความหมายความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้เพิ่มศักยภาพ หรือความสามารถในการทำงานโดยการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่มีความท้าทายที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต ไม่โยกย้ายไปทำในหน้าที่ที่ไม่ถนัด

สรุป ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง โรงเรียนมอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานของครูโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก มอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ไม่โยกย้ายครูไปทำงานในหน้าที่ที่ไม่ถนัด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้าย สับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

1.4.6.2 ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

ชาปิยา สิมลา (2563, หน้า 69) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานไว้ว่า เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งความมั่นคงในการทำงานยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้มีความขยันหมั่นเพียรทำงานอย่างมีความสุขและเป็นแรงจูงใจให้เกิดขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความจงรักภักดี ความสามัคคีสร้างความสำเร็จอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2564, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดพลังในการทำงานที่สูงขึ้น มีขวัญและกำลังใจกระตุ้นให้เกิดความขยันหมั่นเพียร ก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงยังทำให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจ และเชื่อมั่นในอาชีพของตน

พระครูปลัด ประสิทธิ์ ปสิทุโธ (2565, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงของงานไว้ว่า ช่วยเหลือครูมีขวัญดีขึ้น ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญ ผลงานที่ได้รับจากบุคลากรที่มีขวัญเสีย ย่อมส่งผลงานของบุคลากรที่มีขวัญดีไม่ได้หากครูต้องหวาดระแวงอยู่เสมอถึงภาระงานที่ตนทำอาจไม่ถูกใจผู้บริหาร โดยผู้บริหารเอาเรื่องสวนตัวหรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่การงานเขามาเกี่ยวของในการทำงานหรือต้องหวาดระแวง วาดหน้าอาจถูกกลั่นแกล้งไม่ได้รับความเป็นธรรม เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน ขวัญของครูก็จะเสีย

Fayol (2019, p. 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงานไว้ 7 ข้อ ได้แก่ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อใหบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อโรงเรียนและหมู่คณะ 3) เกื้อหนุนให้ครูมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ขอบบังคับ และมีศีลธรรม 4) สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม เพื่อการขจัดปัญหาและอุปสรรคของโรงเรียนได้ 5) สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 6) เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อโรงเรียน 7) ทำให้ครูมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและทำงานอยู่กับโรงเรียนตราบนานเท่านาน

สรุป ความมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญในด้านความเชื่อมั่นในโรงเรียนของครู หากภาระงานที่ตนได้รับผิดชอบมีความไม่มั่นคง เช่น ถูกโยกย้ายระดับชั้นที่สอน ถูกโยกย้ายภาระหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายงาน หรือถูกสั่งให้ทำงานนอกโรงเรียนบ่อย ๆ ครูย่อมรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและส่งผลให้ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.4.7 ประชาธิปไตยในโรงเรียน

1.4.7.1 ความหมายของประชาธิปไตยในโรงเรียน

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ประชาธิปไตยในโรงเรียน สิทธิในการทำงาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษา มีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายประชาธิปไตยในที่ทำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม (2561, หน้า 8) ได้ให้ความหมายประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพ

ของครูในโรงเรียนตามขอบเขตกฎหมายที่กำหนด การเจรจาต่อรองมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่ครูในโรงเรียนพึงได้รับจากโรงเรียน

สายชล คงทิม (2562, หน้า 7) ได้ให้ความหมายสิทธิในการทำงาน หมายถึง การที่ครูมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มครู มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 8) ได้ให้ความหมายระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายอย่างบริสุทธิ์ใจ ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและผู้บริหาร บรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่พึงได้ ค่าตอบแทนที่พึงได้รับ และความมั่นคงในงาน

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

พิชิต เทพวรรณ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านสังคม หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งผู้บริหารและครู เคารพในสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น

อัศวราตี ชูถนอม (2565, หน้า 14-15) ได้ให้ความหมายสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง ครูมีความเป็นส่วนตัว มีสิทธิส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีความเสมอภาค

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง ครูได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล ครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และได้รับการป้องกันสิทธินั้น

Hailey Smith and Fern Webb (2022, pp. 108-112) ได้ให้ความหมายประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การรับรู้ของครูในโรงเรียนถึงสิทธิของตนเอง และสิทธิในการได้รับความคุ้มครอง วัฒนธรรมโรงเรียนสนับสนุนให้ครูเคารพสิทธิส่วนตัว ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมถึงผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ครู

สรุป ประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร

1.4.7.2 ความสำคัญประชาธิปไตยในโรงเรียน

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประชาธิปไตยในที่ทำงานไว้ว่า การไม่แบ่งชนชั้นวรรณะทำงานร่วมกันทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับครู และส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

อัคราวดี ชูถนอม (2565, หน้า 17) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประชาธิปไตยในการทำงานไว้ว่า ครูในโรงเรียนนั้น ๆ ได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล ครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และพวกเขาต้องได้รับการป้องกันสิทธินั้น ๆ

รุ่งนภา สันติศิริวันตร์ (2565, หน้า 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประชาธิปไตยในที่ทำงานไว้ว่า โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีความสามารถในการเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นสิทธิและเสรีภาพของครูในโรงเรียนตามขอบเขตกฎหมายที่กำหนด ครูในโรงเรียนพึงได้รับประโยชน์หรือสิ่งที่คุณต้องการจากโรงเรียนตามที่ตนต้องการ

Hailey Smith and Fern Webb (2022, pp. 108–112) ได้กล่าวถึงความสำคัญของประชาธิปไตยในโรงเรียน ไว้ว่า ครูได้รับเกียรติและมีสิทธิส่วนบุคคล ครูจะสามารถแสดงความคิดเห็นที่สุจริต โดยครูสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่าง และครูได้รับการป้องกันสิทธินั้น

สรุป ประชาธิปไตยในที่ทำงาน มีความสำคัญในด้านการยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน ครูทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพในการเจรจาต่อรองตามขอบเขตกฎหมาย สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และมีสิทธิส่วนบุคคล

1.4.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.8.1 ความหมายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่ต่างกันไปแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และความพึงพอใจด้านจิตวิญญาณ เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมาย

เดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ห้องค้ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสม และเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อของค้ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถสรุปได้ ดังนี้

กัลยา ทองนุช (2563, หน้า 178-180) ได้ให้ความหมายโรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม โรงเรียนมีการปฏิบัติงานร่วมกับสังคม โรงเรียนมีการให้ความช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ต่าง ๆ

พจน์ เจริญสันเทียะ (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณค่า และเกิดความรู้สึกภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง

รุ่งนภา สันติศิรินรินทร์ (2565, หน้า 15) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจด้านจิตวิญญาณ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มครูรับรู้ ว่าโรงเรียนของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย การมีส่วนร่วมด้านบรรณรังค้สิ่งแวดล้อม และอื่น ๆ

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2565, หน้า 6) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ครูมีความภาคภูมิใจที่ได้อบรมงานกับโรงเรียน และได้ทราบถึงการที่โรงเรียนเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Raymond J. Stone (2018, p. 179) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อต้องพัฒนาและดำเนินงานตามนโยบาย เมื่อต้องปฏิบัติเกี่ยวกับครู ผู้รับบริการ คู่แข่ง และชุมชน โรงเรียนคำนึงถึงคุณค่าและรับผิดชอบต่อสังคม

Gita Diana Hanjarini, Sugiarto Sugiarto, and Neti Karnati (2022, pp. 108-112) ได้ให้ความหมายลักษณะของงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริบทสังคม หมายถึง ครูในโรงเรียนจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ อันได้แก่ การกำจัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม เป็นต้น

Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley (2023, pp. 17-18) ได้ให้ความหมายลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การที่ครูนได้มี

ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเห็นตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้ครูนั้นมีความอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน มีความรู้สึกที่โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

สรุป ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง โรงเรียนให้ความช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ กิจกรรมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมของโรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ

1.4.8.2 ความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2565, หน้า 15) ได้ให้ความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า การเปิดเสรีทางความคิดให้มีความเป็นผู้นำในการรับผิดชอบต่อสังคม

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2565, หน้า 6-7) ได้ให้ความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า หากโรงเรียนให้การช่วยเหลือสังคมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตแก่ชุมชนหรือผลิตแต่สิ่งที่ดี มีคุณภาพให้ชุมชน ครูจะมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับโรงเรียน และได้ทราบถึงการที่โรงเรียนเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Porter and Kramer (2022, p. 157) ได้ให้ความสำคัญของลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมไว้ว่า เป็นมุมมองด้านจริยธรรม หากโรงเรียนปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการกระทำสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมอย่างดี จะทำให้ครูในโรงเรียนก็จะเกิดศรัทธาต่อโรงเรียน

สรุป ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสำคัญในด้านความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับโรงเรียนที่รับผิดชอบต่อสังคม เอื้อผลประโยชน์ต่อชุมชน การกระทำสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของสังคมอย่างดี สิ่งเหล่านี้จะทำให้ครูในโรงเรียนเกิดศรัทธาต่อโรงเรียน

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ

“ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ” (School Commitment) เป็นสิ่งที่ผู้บริหาร ประสงค์จะให้เกิดขึ้นในโรงเรียน เพราะตระหนักดีว่าความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ โรงเรียนซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับการยืนยัน ทั้งในงานวิจัยและในการนำไปปฏิบัติโรงเรียนที่มีผลดีภาพ สูงมักจะเป็นโรงเรียนที่หมั่นใส่ใจ ในความเป็นอยู่ของบุคลากรของตนและผลดีภาพที่บุคลากรทำได้มากขึ้นย่อมจะนำไปสู่ ประสิทธิภาพโดยรวมของโรงเรียนที่เพิ่มสูงขึ้น (ณัฐชนา ไชยพงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส, 2562, หน้า 1-2)

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ

ความผูกพันเป็นคำที่โรงเรียนใช้อยู่บ่อยครั้งเพื่อบ่งบอกถึงผู้ที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อุทิศตนและทุ่มเททำงานอย่างจริงจัง มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการ ศึกษาเรื่องความผูกพันและได้กำหนดนิยามของความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ไว้ดังนี้

ณัฐชนา ไชยพงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส (2562, หน้า 63) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณไว้ว่า ความผูกพันและความรัก มีนิยามที่เหมือนกันที่ แสดงออกผ่านความรู้สึก เป็นความผูกพันทางอารมณ์ ความคิดและการกระทำ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2563, หน้า 23-24) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณไว้ว่า ความเต็มใจที่จะทำงานให้กับโรงเรียน ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโรงเรียน มีค่านิยมที่กลมกลืนกับครูคนอื่น ๆ ภายในโรงเรียน ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียน และมีการรักษาสถานภาพการเป็นบุคลากรของโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ประคัลภ์ ปัทมพลังกุล (2564, หน้า 12) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณไว้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณมีความหมายที่ลึกซึ้งมาก ไม่ใช่เพียงแค่ความผูกพันจึงทำให้อยากอยู่กับโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านผลงานให้เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นด้วย ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะเป็นครูที่ทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับโรงเรียน

รุ่งโรจน์ อรรถานิติ (2564, หน้า 75) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณไว้ว่า การสร้างและพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนเพื่อให้

บุคลากรมีความพึงพอใจ มีความสุข มีโอกาสในการพัฒนาตนเองและความต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด

ลูกน้ำ เจนหัตพล (2564, หน้า 5) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ทศนคติทางบวกที่แสดงผ่านความรู้สึกเป็นหนึ่งในเดียวกันของครู และมีความต้องการคงไว้สำหรับการเป็นบุคลากรของโรงเรียน รวมทั้งเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียน

พิชิต เทพวรรณ (2565, หน้า 96) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า เป็นความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่นั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง รักและศรัทธาในพันธกิจของโรงเรียน

Satinder Pal Kaur Gill and Harpreet Kaur (2017, p. 255) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า การแสดงออกทางพฤติกรรมที่สะท้อนออกมาจากการพูด จากการดำรงอยู่กับโรงเรียน และการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ เพื่อใช้ในการสนับสนุนโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้กำหนดเอาไว้

Ajayi Adeola, Shiyabade Bolanle Waliu, Ajayi Olaniyi Adewale, Olodude Dorcas Opeyemi, and Olowoporoku Ayodeji John (2017, p. 76) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ความมุ่งมั่นและใช้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานหรือสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

Douglas B. Reeves (2018, pp. 9–10) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า การแสดงออกถึงความสัมพันธ์อันแนบแน่นของครูที่มีความรู้สึกเกี่ยวพันและยึดถือกับโรงเรียนที่ตนเองทำงานอยู่

Huseyin Akar (2018, p. 171) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ความรู้สึกที่ตนเป็นบุคลากรหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน พร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ตนเองได้รับอย่างเต็มที่ โดยจะสะท้อนผ่านออกมาจากพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ ระหว่างที่ปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตามบทบาทที่ได้รับการมอบหมาย

Ramazan Cansoya, and Mahmut Polatcan (2019, p. 3) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ความรู้สึกที่ครูมีต่อโรงเรียนโดยเป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้ครูยังคงปฏิบัติงานที่โรงเรียน

Fred Luthans, Brett C. Luthans, and Kyle W. Luthans (2021, pp.130–131)

ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ความรู้สึกของครูที่มีต่อโรงเรียน แสดงออกผ่านการกระทำ

Poonam Mahajan, and Amit Kauts (2022, p. 96) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูไว้ว่า ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อโรงเรียนโดยที่เขามีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียน และไม่ยากที่จะย้ายไปทำงานที่โรงเรียนอื่น

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานในสถานที่นั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง รักและศรัทธาในพันธกิจของโรงเรียน ความพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับโรงเรียน ความต้องการที่จะอยู่กับโรงเรียนให้นานที่สุด ความผูกพันทางอารมณ์ ความคิดและการกระทำ มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโรงเรียน เต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ต่อโรงเรียนเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความรู้สึกที่ครูเป็นอันหนึ่งอันเดียวและไม่ปรารถนาที่จะย้ายออกจากโรงเรียนนั้น ๆ

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

การสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นวิธีการรักษาทรัพยากรครูซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าของโรงเรียน เป็นผู้ขับเคลื่อนการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน โรงเรียนชุมชน สังคม และประเทศชาติ การรักษาครูให้คงอยู่กับโรงเรียนต่อไป การสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนถือเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างเงื่อนไขให้ครูคงอยู่กับโรงเรียนสืบไป (บุษบา มาพบพันธ์, 2564, หน้า 243) ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ไว้ดังนี้

สัมฤทธิ์ ผิวบัวคา (2557, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีถึงอัตราการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงของครูในโรงเรียน เมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียน ครูจะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อเนื่อง หรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน ไม่ขาดงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน และตรงต่อเวลาในการทำงาน ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนนานกว่า และเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้

กิตติกา ธาราสนธิ์ (2562, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เปรียบเสมือนเป็นตัวกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุด แล้วโรงเรียนนั้นก็จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ผาสุก สุมามาลย์กุล, พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ และปองสิน วิเศษศิริ (2564, หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 6 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ทำให้ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ด้านที่ 2 ทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่องค์อย่างเต็มที่ ด้านที่ 3 ทำให้ครูมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนตลอดไป ด้านที่ 4 ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 5 มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู และด้านที่ 6 ความพึงพอใจในงาน และผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

บุษบา มาพบพันธ์ (2564, หน้า 66) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นวิธีการในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของโรงเรียน ทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกและจิตใจที่อยากจะทำอยู่กับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรของโรงเรียนให้อยู่กับโรงเรียน และพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุพันธกิจของโรงเรียน

รุ่งโรจน์ อรรถานิทธิ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นการสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับครู สุดท้ายแล้วโรงเรียนย่อมได้รับความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกัน หากโรงเรียนไม่ประสบความสำเร็จนั้น หมายถึงแนวทางการบริหารความผูกพันนำมาใช้ไม่เหมาะสม

อัครินทร์ คุณแสน และชวัน ภารังกุล (2565, หน้า 221) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นสิ่งที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การที่ครูมีความรู้สึกผูกพันที่แท้จริงต่อการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน และส่งผลก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน ครูที่มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนอย่างสูง มักจะมีความต้องการหรือแรงปรารถนาในการทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่

กำหนด ครูที่มีความผูกพันมากจะเห็นวาทานคือหนทางที่จะทำให้ก่อประโยชน์กับโรงเรียน หรือทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้ ครูที่มีความรู้สึกผูกพัน จะมีความเต็มใจและเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากต่อการทำงานให้กับโรงเรียน

นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม (2566, หน้า 533-534) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา

Porter, Steers, Mowday, Richard, and Boulian (1974, pp. 603-604) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า ครูจะมีความเต็มใจในการร่วมมือในการทำงานจะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โรงเรียนจึงต้องสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรครูเพื่อประโยชน์ในการพัฒนากำลังคนของประเทศ

Mustafa Altun (2017, p. 418) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูนั้นสามารถใช้ทำนายอัตราการย้ายเข้า-ออกของบุคลากรได้ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นแนวคิดในลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อโรงเรียนโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง และเป็นตัวชี้ที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

Jeyasushma Veeriah, and Siaw Yan Li (2017, pp. 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า ผลของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู จะทำให้ครูมีความเชื่อมั่นในโรงเรียนและเมื่อครูมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนจะทำให้ครูไม่มีความคิดเปลี่ยนแปลงหรือย้ายโรงเรียน มีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งในด้านสังคม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงานโดยทำงานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่สูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการกระทำเพื่อโรงเรียน บางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพยอดเยี่ยม ความผูกพันสามารถส่งผลทั้งทางบวกต่อโรงเรียนได้ด้วย

Ayça Kaya (2022, p. 191) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่า เป็นทัศนคติที่สำคัญสำหรับโรงเรียนทุกขนาด เพราะเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของครูกับพันธกิจของโรงเรียน ทำให้ครูเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีส่วนสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน นอกจากนี้ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูยังเป็นส่วนสำคัญต่อความพัฒนาและความมีประสิทธิภาพ

Oka Atika, Achmad Tavip Junaedi, Astri Ayu Purwati, and Zainol Mustafa (2022, pp. 251–252) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่าครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีความทุ่มเทในการทำงาน และกลายเป็นความรักและความผูกพันในที่สุด ความผูกพันของครูเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการพูดถึงโรงเรียน คือ ครูจะพูดถึงโรงเรียนของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในโรงเรียนและกับบุคคลภายนอก ด้านที่ 2 ด้านการอยู่กับโรงเรียน คือ ครูมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นบุคลากรและอยู่กับโรงเรียนต่อไป และด้านที่ 3 ด้านความเพียรพยายาม คือ ครูพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานของโรงเรียนเพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นสิ่งบ่งชี้ถึงความรักและความซื่อสัตย์ของครูต่อโรงเรียน หากต้องการให้โรงเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ควรมีการส่งเสริมให้ครูเกิดความผูกพัน เพราะความผูกพันต่อโรงเรียนของครูสามารถพยากรณ์อัตราการย้าย ทั้งยังช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจของครูในยามที่เผชิญกับความทุกข์ในโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ไว้ดังนี้

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2559, หน้า 107) กล่าวว่า เมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ประเด็น ได้แก่

1) ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนต่ำมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและย้ายโรงเรียนสูง ส่วนครูที่มีความผูกพันสูงมักจะไม่ได้คิดเรื่องการย้ายโรงเรียน โดยครูที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มงานมักจะอยู่กับโรงเรียนที่ค่อนข้างถาวร

2) ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3) ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของข้าราชการครู พบว่า ครูที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อโรงเรียนมักจะไม่ค่อยพอใจต่อชีวิตส่วนตัวด้วยเช่นกัน

Herzberg (1959, p. 60) หรือทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน หมายถึงการทำงานโดยหลักการสร้างความพึงพอใจ หรือหลักความผูกพันมี 2 ปัจจัย ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง ปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ปัจจัยจูงใจมี 6 ประการ ได้แก่

- 1.1) ความก้าวหน้าส่วนตัว
- 1.2) ลักษณะงาน
- 1.3) ความสำเร็จ
- 1.4) การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.5) ความรับผิดชอบ
- 1.6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ค้ำจุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นสิ่งจำเป็น เพราะถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้น ปัจจัยค้ำจุนมี 10 ประการคือ

- 2.1) นโยบายและการบริหาร
- 2.2) การปกครองบังคับบัญชา
- 2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.6) เงินเดือน

2.7) สถานภาพทางสังคม

2.8) สภาพการทำงาน

2.9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.10) ความมั่นคงในการทำงาน

Greenberg and Baron (2017, pp. 176–177) กล่าวถึง 3 ผลลัพธ์ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ดังนี้

1) หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง อัตราการขาดงานและการย้ายโรงเรียนจะต่ำ

2) หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง ระดับความตั้งใจ เสียสละที่จะทำงานให้กับโรงเรียนก็จะสูงตาม

3) หากครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนสูง ความคิดเห็นส่วนตัวจะเป็นไปในทางบวก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน ลดอัตราการย้ายออกและการคงความเป็นบุคลากรของโรงเรียนอยู่ต่อไป

Amelinda D. Marmol (2019, pp. 110–111) กล่าวว่า หากครูขาดความผูกพันต่อโรงเรียนแล้วจะก่อให้เกิด 3 พฤติกรรมที่เป็นปัญหาสำคัญ ได้แก่

1) ปัญหาการย้ายโรงเรียนหรือลาออกจากงานมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

2) ปัญหาการขาดงาน พบว่า คนที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจให้อยากมาทำงานมากกว่าคนที่มีความผูกพันต่ำหรือไม่มีเลย

3) ปัญหาการมาทำงานสาย พบว่า ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงจะมาทำงานตรงต่อเวลามากกว่า

Oka Atika, Achmad Tavip Junaedi, Astri Ayu Purwati, and Zainol Mustafa (2022, pp. 251–252) กล่าวว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนมีต่อพฤติกรรมของครู ความผูกพันของครูต่อโรงเรียนทำให้เกิดผลลัพธ์ 3 ประการ ได้แก่

1) ครูที่มีความผูกพันอันแท้จริงต่อจุดมุ่งหมายและพันธกิจของโรงเรียน จะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนสูงกว่า และการขาดงานโดยความ สม่ครใจจะมีอัตราต่ำกว่าในกลุ่มของครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนน้อย

2) ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีความปรารถนาที่คงอยู่กับโรงเรียน โดยที่ครูจะช่วยเหลือและทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย

3) ครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและมีความเชื่อถือในพันธกิจ ของโรงเรียน ครูที่มีความผูกพันสูงจะกลายมาเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยสรุปแล้ว ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเป็นสิ่งที่ช่วยให้โรงเรียน สามารถบรรลุเป้าประสงค์ หรือพันธกิจของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การ เสริมสร้างความผูกพันให้กับครูในโรงเรียนจะช่วยลดอัตราการย้ายออก และยังมีส่วนช่วย ในการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารโรงเรียนได้

2.4 องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบความผูกพันต่อ โรงเรียนของครู ไว้ดังนี้

วีระ ทวีสุข (2561, หน้า 3, 264) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารที่ เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การยอมรับเป้าหมาย
- 2) การทุ่มเททำงาน
- 3) ความต้องการเป็นบุคลากร

ณัฐชญา ไชยพงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส (2562, หน้า 39) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิศ ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความกระตือรือร้นในงาน
- 2) การอุทิศทุ่มเทในงาน
- 3) จดจ่อใส่ใจในงาน

สัณหวัช วิชิตนันทการ, วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2562, หน้า 175) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์การของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุตรธานี เขต 4 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์การ
- 2) ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์การ
- 3) ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์การ

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2564, หน้า 23) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อโรงเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 2 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ด้านจิตใจ
- 2) ความผูกพันด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากโรงเรียน

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, หน้า 3) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) การพูดถึงโรงเรียน
- 2) การอยู่กับโรงเรียนต่อไป
- 3) การทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มกำลัง

อัครินทร์ คุณนแสน และชวัน ภารังกุล (2565, หน้า 216) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันด้านการคงอยู่
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน

Porter, Lyman, Steers, Richard Mowday, and Boulian Pual (1974, pp. 603-609) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม
- 2) ความเต็มใจปฏิบัติงาน
- 3) ความต้องการที่จะรักษาความเป็นบุคลากร

Abegail Palos Simbre, and Inero Valbuena Ancho (2020, pp. 8–9) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินบรรยากาศของโรงเรียนและความผูกพันต่อองค์กรของครู ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรักของครู
- 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องของงาน
- 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม

Fred Luthans et al (2021, pp. 130–131) ได้นิยามองค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยการจำแนกออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นบุคลากรโรงเรียน
- 2) มีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน

- 3) การยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน มีความรักดีต่อโรงเรียน

Liu Yuou, Peerapong Tipanark, and Pornthep Mengman (2023, pp. 171–172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ต่อความมุ่งมั่นในองค์กรของครูโรงเรียนศิลปะในเส้นทาง มณฑลเหลียวหนิง ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
- 2) ความผูกพันด้านความต่อเนื่องของงาน
- 3) ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม

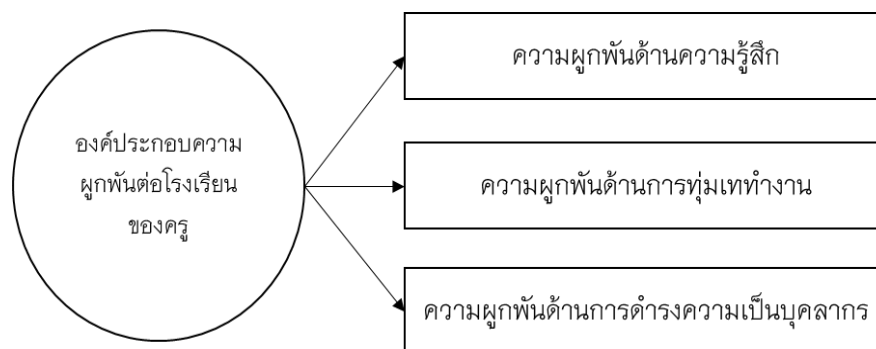
จากผลการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยของนักวิชาการ ดังกล่าวทั้ง 10 ท่านมานั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ทั้งนี้ ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกัน แต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่แสดงในตารางสังเคราะห์มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน ดังตาราง 2

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	วีระ ทวีสุข (2561)	ณัฐชนา ไชยพงศ์ และธีรภัทร ภูโสภาส (2562)	สันหวัช วิชิตนันทการ (2562)	ณณีกัญญา เวียงรัตน์ (2564)	ชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565)	อัศวินทร์ คุณเมสทิน และชวชน ภากรังกุล (2565)	Porter et al (1974)	Abegali Palos Simbre, and Inero Valbuena Ancho (2020)	Fred Luthans et al (2021)	Liu Yuou et al (2023)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรต้น
- ความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาภาพลักษณ์ในองค์กร			✓										
- การอยู่กับโรงเรียนต่อไป					✓								
- ความผูกพันด้านการคงอยู่						✓							
- ความต้องการที่จะรักษาความเป็นบุคลากร							✓						
- มีความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นบุคลากรโรงเรียน								✓					
4. ความผูกพันด้านผลประโยชน์											1	10	
- ความผูกพันด้านผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับจากโรงเรียน				✓									
5. ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม											3	30	
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน						✓							
- ความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม							✓						
- ความผูกพันที่เกิดจากบรรทัดฐานของสังคม									✓				
รวม	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3			

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูของนักวิจัย และนักวิชาการจำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้รวมองค์ประกอบที่มีลักษณะสอดคล้องกันเข้าเป็นองค์ประกอบเดียว ได้จำนวน 5 องค์ประกอบ จากนั้น ผู้วิจัยคัดสรรองค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่มีความถี่ 5 ขึ้นไปหรือคิดเป็นร้อยละ 50 (Anna Bernstad, 2016, pp. 1317-1323) ทำให้ได้องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู จำนวน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านความรู้สึก 2) ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน และ 3) ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร

จากองค์ประกอบข้างต้นสามารถสร้างโมเดลการวัดความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ทั้ง 3 องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

2.4.1 ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก

2.4.1.1 ความหมายความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น หมายความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม ความรู้สึกผูกพัน และหมายความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่า องค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ องค์ประกอบที่ศึกษา มีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อ องค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก สามารถสรุปได้ ดังนี้

หรรษธร บุญเกื้อ (2558, หน้า 37) ได้ให้ความหมายความรู้สึกรู้สึกผูกพัน หมายถึง ความรู้สึกรัก ความภาคภูมิใจ ความเอาใจใส่ต่อโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยม

อิทธิพันธ์ ยายอด และอนุชา กอนพวง (2559, หน้า 92) ได้ให้ความหมายความผูกพันของครูต่อสถานศึกษา หมายถึง ความผูกพันทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อโรงเรียนผ่านทางความรู้สึก ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความรัก ความอบอุ่น ความเป็นเจ้าของ ความพอใจ และรู้สึกความยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี

วราทิพย์ เอียนเหล็ง (2560, หน้า 7-8) ได้ให้ความหมายความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของครู เกิดขึ้นจากค่านิยม ครูจะมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน รวมไปถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับโรงเรียนและมีความจงรักภักดี

มณีกาญจน์ เวียงรัตน์ (2564, หน้า 23) ได้ให้ความหมายด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ครูอยู่กับโรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่งแล้วต้องการให้โรงเรียนที่ตนอยู่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

กัญฉิกา สุระโคตร (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายด้านจิตใจ หมายถึง ความผูกพันจากทัศนคติภายในจิตใจที่ครูรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน

ฐิติมา เวชพงศ์ (2566, หน้า 4) ได้ให้ความหมายความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง ความรู้สึกผูกพันและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยจะแสดงออกในรูปแบบของการทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทุ่มเทให้กับโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน

Porter et al (1974, pp. 603-609) ได้ให้ความหมายความเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนอย่างใจจริง เป้าหมายของโรงเรียนและของครูเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน ครูรู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เชื่อว่าโรงเรียนจะสามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ครูจะรู้สึกว่าจะอยู่ได้สภาวะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

Widodo (2020, pp. 3163-3164) ได้ให้ความหมายความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นบุคลากรในโรงเรียน รู้สึกยึดมั่นกับโรงเรียน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน และการเข้าไปมีส่วนร่วมกับโรงเรียน

สรุป ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน รู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียน

ในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียน

2.4.1.2 ความสำคัญความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก

ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์ (2562, หน้า 9) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกไว้ว่า ความรู้สึกเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ครูที่มีความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกมากจะเป็นครูที่เห็นพ้องกับสิ่งที่โรงเรียนกำลังทำอยู่ และเต็มใจที่จะให้ความช่วยเหลือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่โรงเรียนกำลังดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หากครูคิดว่าความคิดของตนไม่พ้องกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนก็จะย้ายออกไป

กัญฉุกา สุระโคตร (2565, หน้า 16) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึกไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความพร้อมในการมีส่วนร่วมให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ โดยจะแสดงออกในรูปแบบของการทำงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทุ่มเทให้กับโรงเรียน มีความสุขในการทำงานและต้องการที่จะเป็นบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

สรุป ความผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก มีความสำคัญในด้านความรู้สึกรู้สึกเห็นพ้องกับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ความรู้สึกผูกพันและภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสุขในการทำงานและต้องการที่จะเป็นบุคลากรในโรงเรียนต่อไป

2.4.2 ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน

2.4.2.1 ความหมายความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น การทุ่มเททำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย และมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน สามารถสรุปได้ ดังนี้

วีระ ทวีสุข (2561, หน้า 3265) ได้ให้ความหมายการทุ่มเททำงาน หมายถึง การทำงานหรือทำประโยชน์ต่าง ๆ ให้โรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพอยู่เสมอ มีความรู้สึกอยากทำงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

นุรมา แวดือระ (2563, หน้า 132) ได้ให้ความหมายความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มใจและภาคภูมิใจ

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, หน้า 3) ได้ให้ความหมายการทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในทุก ๆ ภารกิจหรือกิจกรรมของครูในโรงเรียน ตลอดจนการให้ความร่วมมือในกิจกรรมของโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างสมัครใจและเต็มใจ

ทยุทธ์ สาลีจันทร์, สุวัฒน์ วรรณสาสน์, และชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2565, หน้า 98–99) ได้ให้ความหมายความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน หมายถึง ความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียน มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

หทัยทิพย์ ลี้วสงวนกุลธร (2565, หน้า 37) ได้ให้ความหมายความต้องการทุ่มเททำงานให้องค์กรประสบผลสำเร็จ หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และเต็มที่ในการทำงาน

Porter et al (1974, pp. 603–609) ได้ให้ความหมายความเต็มใจปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างเต็มกำลัง ตั้งใจอุทิศแรงกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงาน มีความคงเส้นคงวาในการทำงาน เมื่อโรงเรียนมีปัญหาด้านงานหรือภารกิจเกิดขึ้นจะพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลัง

Fred Luthans et al (2021, pp. 136–137) ได้ให้ความหมายมีความตั้งใจและใช้ความพยายามอย่างถึงที่สุดเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกสนใจและตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องการพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

สรุป ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มใจ ความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียน ความรู้สึกอยากทำงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและเต็มที่ในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อมีปัญหาด้านงานหรือภารกิจเกิดขึ้น และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

2.4.2.2 ความสำคัญความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน

ณัฐชญา ไชยพงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส (2562, หน้า 24-25) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านการทุ่มเททำงานไว้ว่า ความรู้สึกที่ยึดเหนี่ยวครูโดยการแสดงออกโดยการทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ตั้งใจปฏิบัติงานให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ

ภัคฉัตร ธนเดชนันท์ (2565, หน้า 2-3) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านการทุ่มเททำงานไว้ว่า ความรู้สึกที่ทำให้ครูพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

Abegail Palos Simbre, and Inero Valbuena Ancho (2020, pp. 1-2) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านการทุ่มเททำงานไว้ว่า การแสดงออกของครูในรูปของความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอของการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ทุ่มเทพยายามในการทำงาน อยากร่วมส่วนร่วมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา

Liu Yuou, Peerapong Tipanark, and Pornthep Mengman (2023, pp. 165-166) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านการทุ่มเททำงานไว้ว่า ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบผลสำเร็จ ครูที่มีความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานจะพัฒนาตนเองเพื่อช่วยให้งานที่ได้รับผิดชอบสำเร็จ

สรุป ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน มีความสำคัญในด้านความรู้สึกที่ครูพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แสดงออกโดยการทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสม่ำเสมอ ต้องการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ทุ่มเทพยายามในการทำงาน ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ได้รับมอบหมาย

2.4.3 ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร

2.4.3.1 ความหมายความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร

มีนักการศึกษาหลายท่านใช้คำที่แตกต่างกันแต่มีความหมายคล้ายกัน เช่น ความต้องการเป็นบุคลากร ความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร เป็นต้น ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบบางตัวที่มีความหมายเดียวกันแต่นักวิชาการเรียกชื่อต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้องค์ประกอบที่ศึกษามีความเหมาะสมและเป็นไปในทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอรวมชื่อองค์ประกอบที่มีความหมายคล้ายคลึงกันเข้าไว้ด้วยกัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร สามารถสรุปได้ ดังนี้

วีระ ทวีสุข (2561, หน้า 3265-3267) ได้ให้ความหมายความต้องการเป็นบุคลากร หมายถึง การเข้ามาทำงานกับโรงเรียนเป็นระยะเวลาหนึ่งและมีความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นจนถึงปัจจุบันและในอนาคต

พรนภา กิตติวิภาส (2562, หน้า 105-106) ได้ให้ความหมายความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ

สัณหวัช วิชิตนนทการ (2564, หน้า 201) ได้ให้ความหมายความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะรักษาสภาพสมาชิกในองค์กร หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนและไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน

กัณฐิกา สุระโคตร (2565, หน้า 16) ได้ให้ความหมายความผูกพันการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นบุคลากรของโรงเรียนต่อ เป็นความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป เพื่อช่วยให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้โดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมาจากบุคคลที่ปฏิบัติงาน

ชจรศักดิ์ สุขเปรม (2565, หน้า 1-2) ได้ให้ความหมายการอยู่กับโรงเรียนต่อไป หมายถึง ความต่อเนื่องในการทำงานกับโรงเรียนนี้ต่อไป หรือการไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานในโรงเรียน

Porter et al (1974, pp. 603-609) ได้ให้ความหมายความต้องการที่จะรักษาความเป็นบุคลากร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดีซึ่งสื่อถึงต่อโรงเรียน

เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะย้ายออกจากโรงเรียนหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่งความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและพยายามปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นบุคลากรต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ไม่คิดที่จะย้ายออกไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ มีความภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของโรงเรียนและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็นบุคลากรของโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน อยากสร้างสรรค์โรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

Jeyasushma Veeriah, and Siaw Yan Li (2017, pp. 6–7) ได้ให้ความหมายความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนด้วยความภาคภูมิใจ โดยไม่คิดจะย้าย

Amelinda Marmol (2019, p. 112) ได้ให้ความหมายความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง การรับรู้ของครูถึงผลประโยชน์ที่เสียไปถ้าเขาต้องย้ายออกจากโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเลือกที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป

Fred Luthans et al (2021, pp. 136–137) ได้ให้ความหมายความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นบุคลากรโรงเรียน หมายถึง การที่ครูต้องการปฏิบัติหน้าที่อยู่กับโรงเรียน เพราะมีความเชื่อว่าหากย้ายออกจะเสียผลประโยชน์ หากปฏิบัติหน้าที่อยู่กับโรงเรียนมาเป็นเวลานาน หากย้ายออกจะยิ่งทำให้สูญเสียสิ่งที่ได้ลงทุนในเวลาที่ผ่านมา ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้จากการเกษียณอายุ หรือมิตรภาพ

สรุป ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน ความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

2.4.3.2 ความสำคัญของความผูกพันด้านการดำรงความเป็น

บุคลากร

พรนภา กิตติวิภาส (2562, หน้า 105–106) ได้ให้ความสำคัญความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กร 3 ข้อ ได้แก่ 1) ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นแนวคิดซึ่งลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อโรงเรียนในแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาไปอย่างช้า ๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3) การปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

Amelinda Marmol (2019, pp. 112–113) ได้ให้ความสำคัญความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากรไว้ว่า ความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด หรือที่เรียกว่า “Side bet” เป็นการลงทุนในรูปของเวลาแรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญาตลอดจนการยอมเสียโอกาสบางอย่างเพื่อให้ได้อยู่ในองค์กรนั้นต่อไป เพียงเพราะไม่ต้องการย้ายออกจากโรงเรียน

Fred Luthans et al (2021, p. 137) ได้ให้ความสำคัญความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นบุคลากรโรงเรียนไว้ 4 ข้อ ได้แก่ 1) ครูที่มีความผูกพันสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับโรงเรียนต่อไป 2) ยิ่งไปกว่านั้นยังมีผลต่อการดำรงรักษาให้ครูคงอยู่หรือออกจากโรงเรียนอีกด้วย 3) ความผูกพันมีความสัมพันธ์ต่อการเข้าทำงาน ครูที่มีความผูกพันในระดับสูงต่อเป้าหมายของโรงเรียนและยังมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนนั้นจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะมาทำงานและทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย 4) ความผูกพันมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานภายใต้ฐานคติที่ว่าครูที่มีความผูกพันจะใช้ความพยายามมากขึ้นในการทำงาน

สรุป ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร มีความสำคัญในด้าน ความรู้สึกต่อการปฏิบัติงานอยู่กับหน่วยงานตลอดไปจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ ไม่ต้องการย้ายออกจากโรงเรียน และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะปฏิบัติหน้าที่และทำให้สำเร็จตามเป้าหมายเพื่อต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ดังนี้

ไชยยศ ไพริทยศิริธรรม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า ควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการครู สร้างผลงานทางวิชาการตลอดจนการสร้างสรรค์ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับสื่อการสอนหรือวิธีการสอนส่งเสริมกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงนักเรียน ครู และผู้ปกครองเข้าด้วยกัน รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการครู เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สัณหวัช วิชิตนันทการ, วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2562, หน้า 162) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อ 2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีการวางแผนผังอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอย่างเพียงพอ 4) มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งเสริมให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างยุติธรรม พิจารณาจากผลงานเป็นหลัก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม 5) มีความอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานโดยอาศัยความพยายาม คิดริเริ่มของตนเอง กำหนดระยะเวลา วิธีการทำงาน ได้อย่างอิสระ 6) มีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งเสริมครูให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยงอย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐาน

คุณสรณ์ คุ่มสุข (2564, หน้า 80) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ 2) กระจายภาระงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล 3) สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม สนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูจากนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน พบว่า สถานศึกษาควรให้การสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ส่งเสริมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมการทำงานโดยอิสระ และให้ผลประโยชน์หรือค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

จากผลการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยได้สรุปภาพรวมของวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ผู้วิจัยให้ความสนใจในการศึกษาทั้ง 2 องค์ประกอบ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โดยจากการศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการของทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยข้างต้นมีอำนาจพยากรณ์ซึ่งกันและกัน ดังตัวอย่างวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สัณหวัช วิชิตนนทการ, วันทนา อมตาริยกุล และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโดยรวมและรายด้านอยู่

ในระดับมาก 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนมี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และ ปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทศพล ชีวะพร และ ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก วัฒนธรรมโรงเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน 2) ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูขยายโอกาสทางการศึกษา และตัวแปรวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากร โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า 1) บุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชพบว่า ระดับเงินเดือนที่มีความแตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้ร้อยละ 49 ($R_{\text{Square}} 0.490$)

รัฐพงษ์ พรหมหากุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน

เพศ สถานภาพ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และระดับการศึกษา 3) คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูได้ร้อยละ 51.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วัชรพงษ์ แสนมานิช และ พนายุทธ เขยบาล (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กัน 4) ความมีอิสระในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

Widmag Widodo (2020, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและการคงอยู่ของบุคลากรต่อที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ผลการวิจัยพบว่า ส่วนสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ รูปแบบการทำงาน ลักษณะของงาน และภาระงานที่กระทบต่อคุณชีวิตที่บ้าน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู หากบุคลากรพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูของบุคลากรก็จะยิ่งแข็งแกร่งขึ้นและจะกลายเป็นความต้องการคงอยู่ของบุคลากรในท้ายที่สุด

Mustafa Ozgenel (2021, pp. 129–130) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลลัพธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู: การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูได้ร้อยละ 52 และความผูกพันต่อโรงเรียนของผู้บริหารได้ร้อยละ 33

Darwin Lie, Sofiyon Sofiyon, Ni Made Ayu Gemuh Rasa Astiti, Ni Putu Maha Lina, and Acai Sudirman (2022, abstract) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นบุคลากรที่ดีของครู: ผลจากการ

เปลี่ยนผู้อำนวยการหรือบุคลากรและความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันได้แก่ การเปลี่ยนผู้อำนวยการหรือบุคลากร และความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณมีผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นบุคลากรที่ดีของคุณ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานและการเปลี่ยนผู้อำนวยการหรือบุคลากรสำหรับบุคลากรในโรงเรียนคือการดึงดูดและการรักษาจิตวิญญาณในการทำงานของคุณ นอกจากนี้ ยังเพิ่มความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณที่แข็งแกร่งภายในตัวบุคคล ทำให้คุณสามารถทำงานได้อย่างเหมาะสม เต็มที่และเต็มศักยภาพที่สุด

Shaquela D. Sollano, and Lyndon A. Quines (2022, pp. 150–151) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศทางจริยธรรมในโรงเรียนและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณระดับประถมศึกษาสังกัดโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัยพบว่า หากโรงเรียนมีบรรยากาศทางจริยธรรมที่สูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง จะส่งผลให้มีความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณที่สูงตาม ส่งผลให้ ความสัมพันธ์ในโรงเรียนมีความแน่นแฟ้น บุคลากรมีความสุข และโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Herbert Ware, and Anastasia Kitsantas (2022, pp. 307–308) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในงาน และความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ความเครียดในงานมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ การวิจัยยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน ในขณะที่ความเครียดจากงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน

Woko, and Osima Fred (2022, p. 118) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์ในการพัฒนาความผูกพันของคุณที่มีต่อโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดภาครัฐในเขตโอราชิ ผลวิจัยพบว่า มี 3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพัน ได้แก่ 1) การให้รางวัล 2) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ 3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้วิจัยขอแนะแนวทางว่าผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการให้รางวัล ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และอนุญาตให้คุณมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับโรงเรียน และเมื่อโรงเรียนให้ความสำคัญกับตัวแปรที่กล่าวมานั้นทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและความมุ่งมั่นในงานเพิ่มมากขึ้น

Liu Yuou, Peerapong Tipanark, and Pornthep Mengman (2023, pp.168-169) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตทำงานส่งผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากการงานของคุณครูปฐมวัยในประเทศจีน ผลการวิจัยพบว่า 1) ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และคุณภาพชีวิตทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจที่จะลาออกจากการงาน 2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู และคุณภาพชีวิตทำงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจในการลาออก หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้ครูไม่ยอมลาออกจากการงานและมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะพัฒนาโรงเรียน

Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, and Kusuma Chandra Kirana (2023, pp.7-8) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองในเชิงบวกมีผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมาก และช่วยส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาผลงานวิจัยของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปรข้างต้นมีอำนาจพยากรณ์ซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูดี เช่น ค่าตอบแทนที่ได้มีความยุติธรรม สภาพแวดล้อมในที่ทำงานปลอดภัย หรือความสัมพันธ์ในที่ทำงานราบรื่น เป็นต้น ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เช่น ครูทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น ครูรู้สึกรักโรงเรียนมากขึ้น หรือครูไม่คิดจะย้ายโรงเรียน เป็นต้น แต่เมื่อใดก็ตามที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่ดี เช่น ภาระงานที่หนักเกินไป สภาพแวดล้อมเป็นอันตราย หรือค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม เป็นต้น ย่อมส่งผลเชิงลบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูได้เช่นกัน เช่น ครูไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ครูรู้สึกไม่อยากปฏิบัติงาน หรือครูต้องการย้ายโรงเรียน เป็นต้น

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

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

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ในระยะที่ 1 ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากนักวิจัยและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ตามขอบเขต ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 16 แหล่ง เพื่อสังเคราะห์ร่างองค์ประกอบ

1.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ศึกษามาสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยกำหนดเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป (Anna Bernstad, 2016, pp. 1317–1323) เพื่อคัดเลือกร่างองค์ประกอบที่จะศึกษาและประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบ

1.3 ผู้วิจัยนำร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ผ่านการสังเคราะห์ เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบ

2. กลุ่มเป้าหมาย

ในการประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยได้เลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 5 คน และกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิชญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชญฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้สร้างและพัฒนาขึ้นภายใต้กรอบแนวคิด
ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล
ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของครู มีรายละเอียดเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8
องค์ประกอบ นิยามศัพท์เฉพาะ และพฤติกรรมบ่งชี้

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ
ลิเคิร์ต (Likert Five's Rating Scale) (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด,
2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
มาก

ระดับ 3 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.2 การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยมีวิธีการพัฒนาและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 16 แหล่ง นำมาสร้างข้อคำถามและร่างแบบสอบถามตามนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละองค์ประกอบ

3.2.2 ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ปรับแก้ตามคำแนะนำของคณะที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตหมายผู้ทรงคุณวุฒิล่วงหน้าเวลา 7 วัน แล้วนำข้อมูลมารวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4.2 ผู้วิจัยจัดทำแบบสอบถามเพื่อขอประเมินความเหมาะสมของร่างองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในรูปแบบเอกสารส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้วย และชี้แจงวันและเวลาในการขอรับแบบสอบถามคืน

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม และตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่เก็บรวบรวมได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์ โดยนำข้อเสนอนี้เพิ่มเติมจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อใช้ประกอบการสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลจากการประเมินความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ตัดสินความ เหมาะสมขององค์ประกอบไว้ตั้งแต่ค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป (Likert Rensis, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

ที่สุด	4.51-5.00 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
	3.51-4.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก
กลาง	2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง
	1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย
ที่สุด	1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 6.1 ความถี่
- 6.2 ค่าร้อยละ
- 6.3 ค่าเฉลี่ย
- 6.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 6.5 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

ในระยะนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามขอบเขต ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 174 โรงเรียน ครู 1,905 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ออนไลน์, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน วาโร เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ จำนวน 343 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุม โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และผู้วิจัยจะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 343 ตลอดทั้งการวิจัย วิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multiple-stage sampling) ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนตามอำเภอ ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ในการเลือกโรงเรียนในแต่ละอำเภอ ได้โรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 53 โรงเรียน จากจำนวน 174 โรงเรียน ดังนี้

1.2.1.1 อำเภอเมืองสกลนคร	21 โรงเรียน จาก 70 โรงเรียน
1.2.1.2 อำเภอกุสุมาลย์	8 โรงเรียน จาก 26 โรงเรียน
1.2.1.3 อำเภอโคกศรีสุพรรณ	5 โรงเรียน จาก 18 โรงเรียน
1.2.1.4 อำเภอโพนนาแก้ว	6 โรงเรียน จาก 20 โรงเรียน
1.2.1.5 อำเภอเต่างอย	4 โรงเรียน จาก 10 โรงเรียน
1.2.1.6 อำเภอภูพาน	5 โรงเรียน จาก 16 โรงเรียน
1.2.1.7 อำเภอกุดบาก	4 โรงเรียน จาก 14 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.1 ใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำแนกตามอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน รายชื่อ
โรงเรียนของกลุ่มตัวอย่าง จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	อำเภอเมืองสกลนคร		
1	โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง	16	8
2	โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์	10	5
3	โรงเรียนบ้านโพนบกสหราษฎร์วิทยา	2	1
4	โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	18	9
5	โรงเรียนบ้านโคกสูง (สหราษฎร์บำรุง)	9	5
6	โรงเรียนบ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา)	4	2
7	โรงเรียนทุ่งมนพิทยาคาร	14	7
8	โรงเรียนชุมชนเชียงเค็ดราษฎร์รังสรรค์	4	2
9	โรงเรียนบ้านดอนเชียงคุณ	4	2
10	โรงเรียนดงชนเหล่าแม่ดบำรุงวิทย	6	3
11	โรงเรียนบ้านหนองมะเกลือ	12	6
12	โรงเรียนบ้านหนองไผ่	13	7
13	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร	92	46
14	โรงเรียนเมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	32	16
15	โรงเรียนบ้านป่าหว้าน	8	4
16	โรงเรียนธาตุนาเวงวิทยา	4	2
17	โรงเรียนบ้านท่าเหี่ยมน้ำพุ	4	2
18	โรงเรียนบ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา	5	3
19	โรงเรียนบ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	10	5
20	โรงเรียนบ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	6	3
21	โรงเรียนบ้านฮ้างโองประชาอุทิศ	6	3
	อำเภอกุสุมาลย์		
1	โรงเรียนชุมชนนิรมัย	12	6
2	โรงเรียนนาเพียงสว่างวิทยานุกูล	21	11
3	โรงเรียนบ้านนาเพียงเกาสนธิราษฎร์สามัคคี	10	5
4	โรงเรียนบ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	11	6

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
5	โรงเรียนบ้านม่วงวิทยา	16	8
6	โรงเรียนบ้านนาดี	3	2
7	โรงเรียนบ้านกุดสะกอย	9	5
8	โรงเรียนบ้านจิวศิริราษฎร์บำรุง	9	5
	อำเภอโคกศรีสุพรรณ		
1	โรงเรียนบ้านดามม่วงคำ	5	3
2	โรงเรียนบ้านม่วงไข่มุขประชาราษฎร์สงเคราะห์	14	7
3	โรงเรียนบ้านตองโขบ	10	5
4	โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ	20	10
5	โรงเรียนบ้านโพหนองประชาอุทิศ	9	5
	อำเภอโพธิ์นาแก		
1	โรงเรียนบ้านโนนสูง	15	8
2	โรงเรียนบ้านหนองกระบอกราษฎร์อุทิศวิทยา	14	7
3	โรงเรียนหนองผือเทพนิมิต	15	8
4	โรงเรียนบ้านป่าวาง	15	8
5	โรงเรียนบ้านน้ำพุราษฎร์สงเคราะห์	6	3
6	โรงเรียนบ้านนาจาน	14	7
	อำเภอเต่างอย		
1	โรงเรียนบ้านจันทร์เพ็ญ	14	7
2	โรงเรียนบ้านห้วยหวด	2	1
3	โรงเรียนนางอัยโพธิ์ปลาไหล	7	4
4	โรงเรียนอนุบาลเต่างอย	18	9
	อำเภอภูพาน		
1	โรงเรียนบ้านกกปลาซิวนาโต	14	7
2	โรงเรียนบ้านยางโกลนเจริญราษฎร์ไพบุลย์	15	8
3	โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ	19	10
4	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 110 (บ้านชมภูพาน)	5	3
5	โรงเรียนน้ำพุจตุระเบียบวิทยา	9	5

ตาราง 3 (ต่อ)

ที่	รายชื่อสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
	อำเภอคุตบาก		
1	โรงเรียนกุดบากราษฎร์บำรุง	20	10
2	โรงเรียนบ้านบัวคุรุราษฎร์สามัคคี	14	7
3	โรงเรียนบ้านค้อใหญ่	14	7
4	โรงเรียนบ้านนามองดงนิมิตวิทยา	10	5
	รวม	-	343

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วย การสุ่มโดยใช้การสุ่มจับสลากอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ได้ทั้งสิ้น 53 โรงเรียน จาก 174 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มจับสลากอย่าง ง่าย (Simple Random Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 18 ได้ทั้งสิ้น 343 คน จาก 1,905 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในระยะที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อ ศึกษาาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิด

ของลิเคอร์ท์ (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์ แปลผลคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อ

โรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีลักษณะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวความคิด ของลิเคอร์ท์ (Likert, 1967 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 70-71) โดยมีเกณฑ์ แปลผลคะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

2.2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของแบบสอบถามตามลำดับ

ดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาสรุปเพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2 ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ ภาษา ความสอดคล้อง

และครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขตามคำแนะนำและ
ข้อเสนอแนะคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.4 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้ทรงเชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความ
ถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำ โดยผู้วิจัยได้กำหนดได้กำหนดคุณสมบัติของ
ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญา
เอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทาง
วิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี
จำนวน 2 คน

3) ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทย
ฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1
คน

2.2.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อคำนวณหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of item objective
congruence) (วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2551, หน้า 191) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

2.2.7 ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้ว
คัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (วาโร เฟ็งส์วัสดี, 2551, หน้า 191) โดย
มีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามจำนวน 76 ข้อ เมื่อผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า มีข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดจำนวน 64 ข้อ โดยข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60 – 1.00

2.2.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง จากนั้นจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

2.2.9 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 40 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.10 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตส์ดี, 2551, หน้า 258) และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป (Cronbach, 1970, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วัตส์ดี, 2551, หน้า 258)

1) ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 30 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 52 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม ตั้งแต่ 0.21–0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

2) ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 12 ข้อ จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามตั้งแต่ 0.31–0.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75

2.2.11 ผู้วิจัยปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2.3.2 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเข้ารวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.3.3 ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการเก็บข้อมูล

2.3.4 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยหากโรงเรียนที่อยู่ไกล ไม่สะดวกในการเดินทางไปส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ผู้วิจัยก็จะจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบ QR-code ในกรณีที่ไม่สะดวกเดินทางไปโรงเรียนที่ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้เข้าพบปะและชี้แจงข้อมูลในแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ วัตถุประสงค์และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถาม

2.3.5 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามไปตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ และทำการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows ดังนี้

2.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาวะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงโดยวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) การหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2.4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.3 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 3 ที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.4.4 การศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ (Pearson, 1920, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์วีสดี, 2551, หน้า 307) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.71–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง

0.41–0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

0.10–0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ

2.4.5 ศึกษาอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาค่าประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

- 1) ความถี่
- 2) ค่าร้อยละ
- 3) ค่าเฉลี่ย
- 4) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

- 2) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์

Alpha coefficient ตามวิธีของ Cronbach's Alpha coefficient

2.5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

1) สมมติฐานข้อ 1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก และสมมติฐานข้อ 2 ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) สมมติฐานข้อ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับสูง ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient

3) สมมติฐานข้อ 4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

ในระยะที่ 3 ผู้วิจัยนำผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอำนาจพยากรณ์สูงต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามขอบเขต ดังนี้

1. การศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.2 ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าอำนาจพยากรณ์เชิงบวกนำไปหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

1.3 ผู้วิจัยร่างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากนั้น นำร่างแนวทางในการพัฒนาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไขปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

1.4 ผู้วิจัยนำแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1.4.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

1.4.2 ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

1.4.3 ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในระยะที่ 3 เป็นแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

1 หมายถึง แนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสม

0 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาไม่มีความเหมาะสม

พร้อมคำถามปลายเปิดหรือข้อเสนอแนะที่ควรปรับปรุง โดยมีประเด็นหลักในการสอบถาม คือ แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2. การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร วิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2) ผู้วิจัยเลือกองค์ประกอบที่มีค่าอำนาจพยากรณ์เชิงบวกนำไปสร้างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

3) ผู้วิจัยร่างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากนั้น นำร่างแนวทางในการพัฒนาเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ

- 4) ผู้วิจัยนำแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาฯ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้
- อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก มีประสบการณ์การสอนทางบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน
 - ผู้อำนวยการโรงเรียน มีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ในการบริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
 - ครู มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีประสบการณ์ด้านการสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2.2.2 แบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุง และให้ข้อเสนอแนะ
- 3) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาฯ ฉบับสมบูรณ์เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ในข้อที่ 1.4 เพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 4) ผู้วิจัยปรับปรุงและแก้ไขแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ และจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง

5) ผู้วิจัยจัดพิมพ์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับสมบูรณ์เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการนำไปใช้ต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.2 ผู้วิจัยจัดสร้างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปยังผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีการนัดหมายล่วงหน้า เพื่อชี้แจง แนะนำเบื้องต้น กำหนดนัดหมาย และสถานที่ก่อนที่ผู้วิจัยจะไปสอบถาม พร้อมทั้งจัดส่งเอกสารโครงร่างและแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้รับคืนจากทรงคุณวุฒิถึงความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีดำเนินการการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิจากแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาวิเคราะห์ โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป (Anna Bernstad, 2016, 1317-1323) ถือว่าเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มีความเหมาะสม โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้

ร้อยละ 80 ขึ้นไป หมายถึง แนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสม

ร้อยละ 50-79 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาควรปรับปรุงให้

เหมาะสม

ร้อยละ 0-49 หมายถึง แนวทางในการพัฒนาไม่มีความเหมาะสม

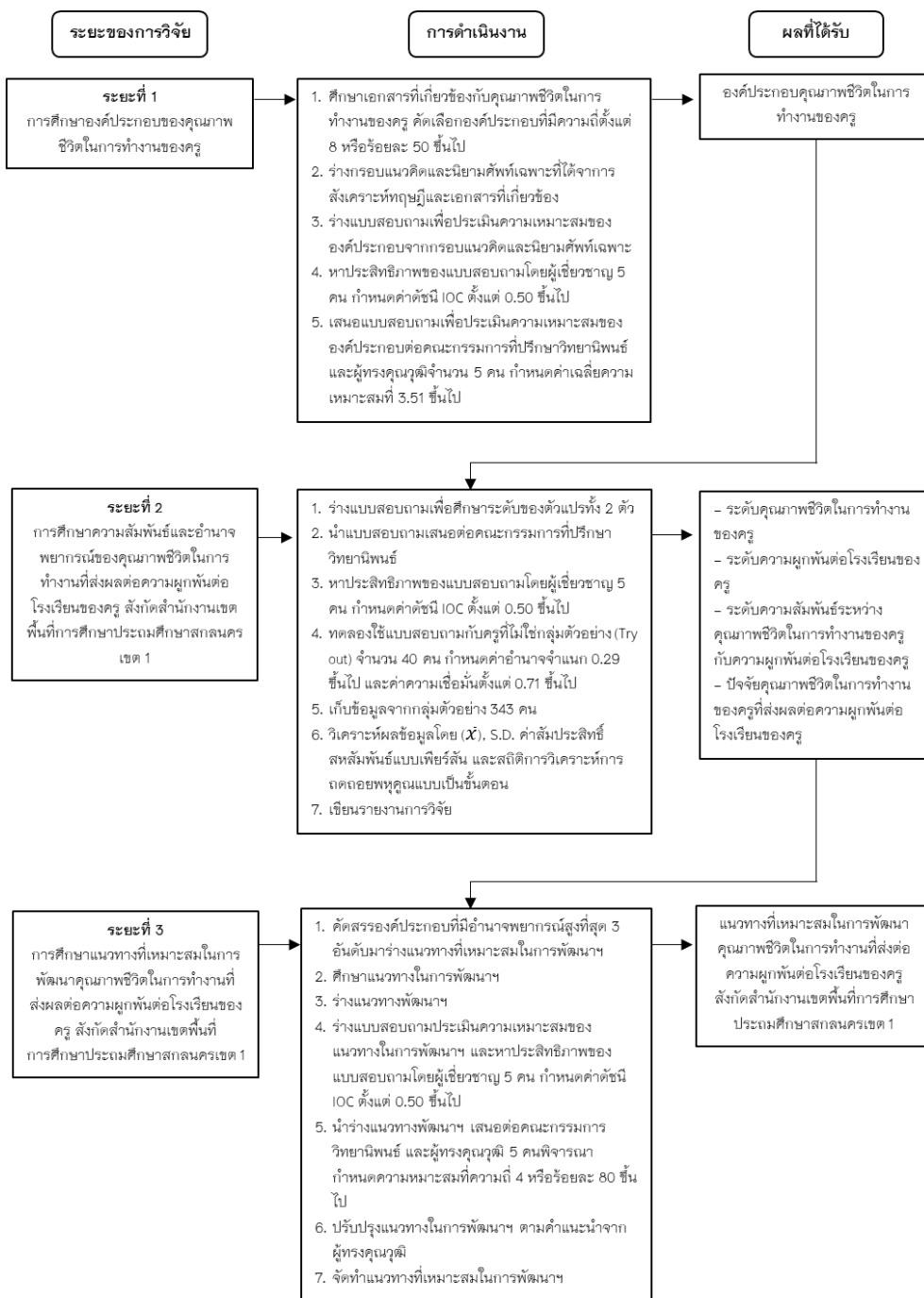
4.2 ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1 ความถี่

5.2 ค่าร้อยละ



ภาพประกอบ 4 ระยะในการวิจัย

ตาราง 4 ระยะการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย ผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เวลาดำเนินการ และผลที่ได้รับ

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	<p>1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู คัดเลือกองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 8 หรือร้อยละ 50 ขึ้นไป</p> <p>2. ร่างกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการสังเคราะห์ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. ร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากกรอบแนวคิดและนิยามศัพท์เฉพาะ</p> <p>4. เสนอแบบสอบถามเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน กำหนดค่าเฉลี่ยความเหมาะสมที่ 3.51 ขึ้นไป</p>	<p>1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน</p>	<p>1. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา</p> <p>2. สังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและความผูกพันต่อโรงเรียนของครู</p> <p>3. วิเคราะห์ค่า IOC</p> <p>4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน</p>	มกราคม-สิงหาคม 2566	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัด สพป. สกลนคร เขต 1	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่างแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับของตัวแปรทั้ง 2 ตัว 2. นำแบบสอบถามเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก่ไข และปรับปรุง 3. หาประสิทธิภาพของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน กำหนดค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป 4. ทดลองใช้แบบสอบถามกับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try out) จำนวน 40 คน กำหนดค่าอำนาจจำแนก 0.29 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป 5. เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 343 คน 6. วิเคราะห์ผลข้อมูลโดย (\bar{X}), S.D. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน 7. เขียนรายงานการวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2. ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน 3. ครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 40 คน 4. กลุ่มตัวอย่าง 343 คน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ค่า IOC 3. หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ 4. หาค่าความเชื่อมั่น 5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร 7. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 	กันยายน-ธันวาคม 2566	<ol style="list-style-type: none"> 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู 4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะของการวิจัย	วิธีการดำเนินการวิจัย	ผู้ให้ข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	เวลาที่ดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
<p>ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลโรงเรียนของครูสังกัด สังกัด สพป. สกลนคร เขต 1</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. คัดสรรองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์สูงที่สุด 3 อันดับมาวางแผนทางที่เหมาะสมในการพัฒนา 2. ศึกษาแนวทางในการพัฒนา 3. ร่างแนวทางการพัฒนา 4. ร่างแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนา 5. นำร่างแนวทางการพัฒนา เสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คนพิจารณา กำหนดความเหมาะสมที่ความถี่ 4 หรือร้อยละ 80 ขึ้นไป 6. ปรับปรุงแนวทางในการพัฒนา ตามคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ 7. จัดทำแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา 2. วิเคราะห์ค่า IOC 3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 	<p>มกราคม-มีนาคม 2567</p>	<p>แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัด สังกัด สพป. สกลนคร เขต 1</p>

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตอนที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ ตอนที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน กลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

α แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

B แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

β แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนน

มาตรฐาน

S.E._b แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัว

แปรพยากรณ์

S.E._{est} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของการพยากรณ์

X แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

X1	แทน	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
X2	แทน	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
X3	แทน	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
X4	แทน	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
X5	แทน	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ
X6	แทน	ความมั่นคงในการทำงาน
X7	แทน	ประชาธิปไตยในโรงเรียน
X8	แทน	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
Y	แทน	ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ
Y1	แทน	ความผูกพันด้านความรู้สึกรัก
Y2	แทน	ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน
Y3	แทน	ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร
Xx	แทน	ผลรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ
Yy	แทน	ผลรวมความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
Sig	แทน	ค่านัยสำคัญของการทดสอบค่า F
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในการอำนาจ

พยากรณ์

Y' แทน คะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณที่ได้จากสมการ

พยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบ

Z_y แทน คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว

Z แทน คะแนนความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณที่ได้จากสมการ

พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน

* แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy} แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับ

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล การตรวจสอบและประเมินองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารการศึกษา เป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ได้จากการสังเคราะห์โดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการประเมินองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แสดงดังตาราง 5

ตาราง 5 ผลการประเมินองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ผลการวิเคราะห์		ความเหมาะสม
		\bar{x}	S.D.	
1	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5.00	0.00	ระดับมากที่สุด
2	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.80	0.58	ระดับมากที่สุด
3	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.92	0.28	ระดับมากที่สุด
4	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	5.00	0.00	ระดับมากที่สุด
5	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.88	0.33	ระดับมากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ผลการวิเคราะห์		ความเหมาะสม
		\bar{X}	S.D.	
6	ความมั่นคงในการทำงาน	4.95	0.22	ระดับมากที่สุด
7	ประชาธิปไตยในโรงเรียน	5.00	0.00	ระดับมากที่สุด
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	5.00	0.00	ระดับมากที่สุด
รวม		4.94	0.27	ระดับมากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 8 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความเหมาะสมจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย 5.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ประชาธิปไตยในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย 5.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด 3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย 5.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด 4) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 5.00 และอยู่ในระดับมากที่สุด 5) ความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.95 และอยู่ในระดับมากที่สุด 6) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.92 และอยู่ในระดับมากที่สุด 7) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 4.88 และอยู่ในระดับมากที่สุด และ 8) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.88 และอยู่ในระดับมากที่สุด

ระยะที่ 2 การศึกษาระดับความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2) ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 343 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	127	37.03
	หญิง	216	62.97
รวม		343	100.00
2. อายุ	20-30 ปี	176	51.31
	31-40 ปี	54	15.74

ตาราง 6 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวนคน	ร้อยละ
	41-50 ปี	68	19.83
	มากกว่า 50 ปี	45	13.12
รวม		343	100.00
3. วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	280	81.63
	ปริญญาโท	54	15.73
	ปริญญาเอก	9	2.62
รวม		343	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	112	32.65
	5-10 ปี	100	29.15
	11-20 ปี	34	9.91
	20 ปี ขึ้นไป	97	28.28
รวม		343	100.00

ตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูจำนวน 343 คน เป็นเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.03 เพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 62.97 เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ 20-30 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 51.31 อายุ 31-40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.74 อายุ 41-50 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 19.83 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.12 เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 280 คน คิดเป็นร้อยละ 81.63 ระดับปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.73 และปริญญาเอก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.26 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 32.65 ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 29.15 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 9.91 และประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 28.28

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบคำถามการวิจัย

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวมและรายชื่อ แสดงดังตาราง 7 – 15

ตาราง 7 คุณภาพชีวิตในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม

ด้าน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.98	0.08	มากที่สุด	1
2	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.96	0.13	มากที่สุด	2
3	สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.96	0.16	มากที่สุด	3
4	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.94	0.13	มากที่สุด	4
5	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.63	มาก	6
6	ประชาธิปไตยในโรงเรียน	4.91	0.12	มากที่สุด	5
7	ความมั่นคงในการทำงาน	4.30	0.59	มาก	7
8	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.19	0.59	มาก	8
รวม		4.72	0.22	มากที่สุด	-

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.08) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.13) สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.16) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 4.94, S.D. = 0.13) ประชาธิปไตยในโรงเรียน (\bar{X} = 4.91,

S.D. = 0.12) และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 4.50, S.D. = 0.63) ความมั่นคงในการทำงาน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.59) และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.59) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.98	0.14	มากที่สุด	2
2	ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น	4.97	0.16	มากที่สุด	3
3	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ	4.98	0.13	มากที่สุด	1
4	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ท่านทำ	4.97	0.18	มากที่สุด	4
รวม		4.98	0.08	มากที่สุด	-

จากตาราง 8 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.08) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.13) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.14) ท่านได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.16) และท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับคุณภาพของงานที่ท่านทำ (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.18) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	n = 343		การแปล ผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้พัฒนา ความรู้ความสามารถ เช่น การเข้ารับการอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ	4.97	0.16	มากที่สุด	2
2	ท่านมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมทำให้มีเวลา ในการพัฒนาตนเอง	4.90	0.30	มากที่สุด	4
3	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ทำงานที่ทำ ทลายความสามารถ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง	4.97	0.18	มากที่สุด	3
4	โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ	4.98	0.14	มากที่สุด	1
รวม		4.96	0.13	มากที่สุด	-

จากตาราง 9 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุด คือ โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.14)
ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ
เช่น การเข้ารับการอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.16) ท่านได้รับโอกาส
จากโรงเรียนให้ทำงานที่ทำทลายความสามารถ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง
(\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.18) และท่านมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมทำให้มีเวลาในการพัฒนา
ตนเอง (\bar{X} = 4.90, S.D. = 0.30) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนของท่านไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต	4.97	0.16	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม	4.97	0.17	มากที่สุด	2
3	ท่านทราบถึงมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนของท่าน	4.96	0.21	มากที่สุด	4
4	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น ถังดับเพลิง บันไดขึ้นลงตึก บันไดหนีไฟ ประตูหรือหน้าต่าง ที่ถูกสุขลักษณะ	4.93	0.28	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน	4.97	0.17	มากที่สุด	3
รวม		4.96	0.16	มากที่สุด	-

จากตาราง 10 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.16) ลำดับรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีการวางแผนผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.17) โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน (\bar{X} = 4.97, S.D. = 0.17) ท่านทราบถึงมาตรการในการรักษาความปลอดภัยของโรงเรียนของท่าน (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.21) และโรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน เช่น

ถึงดับเพลิง บันไดขึ้นลงตึก บันไดหนีไฟ ประตู หรือหน้าต่าง ที่ถูกสุขลักษณะ (\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.28) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน	4.96	0.20	มากที่สุด	2
2	โรงเรียนของท่านมีกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง การสานไม้กวาดดอกหญ้า เป็นต้น	4.92	0.29	มากที่สุด	4
3	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการของสังคม	4.96	0.19	มากที่สุด	1
4	โรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น	4.94	0.25	มากที่สุด	3
รวม		4.95	0.13	มากที่สุด	-

จากตาราง 11 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.95, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงความต้องการของสังคม (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.19) ลำดับรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนของท่านให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมประเพณีต่าง ๆ ของชุมชน (\bar{X} = 4.96, S.D. = 0.20) โรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น (\bar{X} = 4.94, S.D. = 0.25) และโรงเรียนของท่านมีกิจกรรมที่

ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง การสานไม้กวาดดอกหญ้า เป็นต้น (\bar{X} = 4.92, S.D. = 0.29) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ประชาธิปไตยในโรงเรียน	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน	4.99	0.09	มากที่สุด	1
2	โรงเรียนของท่านมีระเบียบที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	4.98	0.15	มากที่สุด	3
3	โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	4.99	0.12	มากที่สุด	2
4	โรงเรียนของท่านมีแนวปฏิบัติ/วัฒนธรรมเรื่องความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร	4.70	0.46	มากที่สุด	5
5	โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากรทุกคน	4.91	0.28	มากที่สุด	4
รวม		4.91	0.12	มากที่สุด	-

จากตาราง 12 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านประชาธิปไตยในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.91, S.D. = 0.12) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐาน (\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.09) ลำดับรองลงมา ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (\bar{X} = 4.99, S.D. = 0.12) โรงเรียนของท่านมีระเบียบที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (\bar{X} = 4.98, S.D. = 0.15) โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากรทุกคน (\bar{X} = 4.91, S.D. = 0.28) และโรงเรียนของท่านมีแนวปฏิบัติ/วัฒนธรรมเรื่องความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร (\bar{X} = 4.70, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
1	ผู้บริหารโรงเรียนและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.49	0.71	มาก	3
2	เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.59	0.63	มากที่สุด	1
3	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร	4.50	0.64	มาก	2
4	ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน	4.48	0.68	มาก	4
5	ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.46	0.68	มาก	5
รวม		4.50	0.63	มาก	-

จากตาราง 13 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมี 1 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.63) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากมี 4 ด้าน ได้แก่ โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร (\bar{x} = 4.50, S.D. = 0.64) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (\bar{x} = 4.49, S.D. = 0.71) ผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน (\bar{x} = 4.48, S.D. = 0.68) และผู้บริหารโรงเรียนและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (\bar{x} = 4.46, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความมั่นคงของงาน	n = 343		การแปล ผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน	4.34	0.67	มาก	2
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.20	0.77	มาก	4
3	ท่านได้รับแนวทางจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม	4.35	0.66	มาก	1
4	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม	4.32	0.66	มาก	3
รวม		4.30	0.59	มาก	-

จากตาราง 14 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความมั่นคงของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับแนวทางจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม (\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.66) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับผลงานของท่าน (\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.67) ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสม (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.66) และท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน (\bar{X} = 4.20, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
1	ภาระงานที่ท่านได้รับ ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของท่าน	4.00	0.75	มาก	5
2	ท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้	4.08	0.73	มาก	4
3	ท่านมีการวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้	4.11	0.74	มาก	3
4	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	4.37	0.67	มาก	2
5	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ	4.39	0.64	มาก	1
รวม		4.19	0.59	มาก	-

จากตาราง 15 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.19$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หรือสังคมอย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.64) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.67) ท่านมีการวางแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.74) และท่านสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

2.2 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายข้อ แสดงดังตาราง

ตาราง 16 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูโดยรวม

ด้าน	ความผูกพันต่อโรงเรียน	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
1	ความผูกพันด้านความรู้สึก	4.58	0.51	มากที่สุด	2
2	ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน	4.68	0.50	มากที่สุด	1
3	ความผูกพันด้านการดำรงความเป็น บุคลากร	4.28	0.62	มาก	3
	รวม	4.51	0.49	มากที่สุด	-

จากตาราง 16 พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.50) ความผูกพันด้านความรู้สึก ($\bar{x} = 4.58$, S.D. = 0.51) และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน	n = 343		การแปล ผล	ลำดับที่ ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
1	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน	4.73	0.56	มากที่สุด	2
2	ท่านต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ	4.63	0.58	มากที่สุด	5
3	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มที่ในทุก ๆ งานที่ได้รับ	4.74	0.53	มากที่สุด	1
4	ท่านพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่กำลังเมื่อโรงเรียนของท่านประสบปัญหา	4.65	0.57	มากที่สุด	4

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
5	ท่านพร้อมที่จะพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.65	0.56	มากที่สุด	3
รวม		4.68	0.50	มากที่สุด	-

จากตาราง 17 ความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{x} = 4.68, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มที่ในทุก ๆ งานที่ได้รับ (\bar{x} = 4.74, S.D. = 0.53) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน (\bar{x} = 4.73, S.D. = 0.56) ท่านพร้อมที่จะพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน (\bar{x} = 4.65, S.D. = 0.56) ท่านพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่กำลังเมื่อโรงเรียนของท่านประสบปัญหา (\bar{x} = 4.65, S.D. = 0.57) และท่านต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ (\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึกร่วม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความผูกพันด้านความรู้สึกร่วม	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{x}	S.D.		
1	ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของท่าน	4.67	0.51	มากที่สุด	2
2	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.51	0.61	มากที่สุด	5
3	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน	4.33	0.76	มาก	6
4	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี	4.64	0.59	มากที่สุด	4
5	ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนทุกประการ	4.64	0.58	มากที่สุด	3

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	ความผูกพันด้านความรู้สึก	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
6	ท่านมีความปรารถนาดีต่อโรงเรียน ไม่เคยคิดร้ายต่อโรงเรียน	4.68	0.57	มากที่สุด	1
รวม		4.58	0.51	มากที่สุด	-

จากตาราง 18 ความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านความรู้สึก โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.58, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความปรารถนาดีต่อโรงเรียน ไม่เคยคิดร้ายต่อโรงเรียน (\bar{X} = 4.68, S.D. = 0.57) ลำดับรองลงมา ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของท่าน (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.51) ท่านปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนทุกประการ (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.58) ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี (\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.59) ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.61) และท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน (\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พฤติกรรมบ่งชี้ของความผูกพันต่อโรงเรียน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร	n = 343		การแปลผล	ลำดับที่ค่าเฉลี่ย
		\bar{X}	S.D.		
1	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานในโรงเรียน สืบเนื่องตลอดไป	4.39	0.66	มาก	1
2	ท่านภาคภูมิใจที่จะเชิญชวนเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนของท่าน	4.30	0.71	มาก	2
3	ท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแม้ว่าโรงเรียนอยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เป็นต้น	4.17	0.75	มาก	3
รวม		4.29	0.62	มาก	

จากตาราง 19 ความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร โดยรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานในโรงเรียนสืบเนื่องตลอดไป (\bar{X} = 4.39, S.D. = 0.66) ท่านภาคภูมิใจที่จะเชิญชวนเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนของท่าน (\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.71) และท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแม้ว่าโรงเรียนอยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เป็นต้น (\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.75) ตามลำดับ

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) แสดงดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1												
X ₁	.871**	1											
X ₂	.426**	.398**	1										
X ₃	.891**	.670**	.289**	1									
X ₄	.385**	.213**	.209**	.259**	1								
X ₅	.150**	-.016	.078	.054	.454**	1							
X ₆	.916**	.723**	.317**	.826**	.270**	.035	1						
X ₇	.219**	.183**	.134*	.063	.024	.072	.108*	1					
X ₈	.196**	.111*	.101	.074	.012	.060	.101	.183**	1				
Y	.680**	.741**	.137*	.579**	.075	-.088	.597**	.217**	.102	1			
Y ₁	.617**	.656**	.124*	.528**	.075	-.084	.548**	.216**	.103	.928**	1		
Y ₂	.487**	.590**	.027	.389**	.043	-.080	.399**	.200**	.061	.905**	.860**	1	
Y ₃	.710**	.739**	.201**	.623**	.080**	-.075	.641**	.176**	.107**	.876**	.684**	.632**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู (X) กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ($r_{xy} = .680$) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($r = 0.74$) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม ($r = 0.76$) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = 0.77$)

2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

Model		SS	df	MS	F	Sig.
1	Regression	44.97	1	44.97	414.93**	.000
	Residual	36.96	341	.108		
	Total	81.93	342			
2	Regression	47.39	2	23.70	233.24**	.000
	Residual	34.54	340	.102		
	Total	81.93	342			
3	Regression	48.521	3	16.17	128.49	.000
	Residual	33.41	339	.096		
	Total	81.93	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple) .770

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ (R Square) .592

สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) .589

ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .312

ตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการ

ชื่อตัวแปร	R	R ²	Adj R ²	B	β	t	Sig.
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อน รวมงาน (X1)	.741	.549	.548	.556	.711	14.587**	.000
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม (X2)	.761	.578	.576	-1.23	-.192	-5.063**	.000
3. ความสมดุลระหว่าง งานและชีวิตส่วนตัว (X3)	.770	.592	.589	.132	.158	3.385**	.001

ค่าคงที่ = 7.57

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนรวมงาน (X1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (X2) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (X3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .770 ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 ตัวแปร รวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ ได้อยู่ระยะ 59.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .132 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 7.57 + .556(X_1) - 1.23(X_2) + .132(X_3)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .711(Z_1) - .192(Z_2) + .158(Z_3)$$

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมาร่างแนวทางพัฒนา แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อให้พิจารณาและเสนอแนะวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 22

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู		สรุป	
	มีอำนาจพยากรณ์	ไม่มีอำนาจพยากรณ์	ควรพัฒนา	ไม่ควรพัฒนา
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	✓		✓	
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	✓		✓	
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	✓		✓	
4. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		✓		✓
5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ		✓		✓
6. ความมั่นคงในการทำงาน		✓		✓
7. ประชาธิปไตยในโรงเรียน		✓		✓
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		✓		✓

จากตาราง 22 แสดงว่า ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

การหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปพัฒนาเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน แล้วนำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำนวน 2 คน ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 คน และครู จำนวน 2 คน ผลปรากฏว่า ผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวได้ให้ข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่และทำการสังเคราะห์เชิงเนื้อหา

การนำเสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลดังตาราง 23 – 26

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยรวม

องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		แปลผล
	ความถี่	ร้อยละ	
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.67	93.40	มีความเหมาะสม
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	5.00	100	มีความเหมาะสม
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	5.00	100	มีความเหมาะสม
รวม	4.89	-	มีความเหมาะสม

จากตาราง 23 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางในการพัฒนามีความเหมาะสมทุกด้าน โดยเรียงลำดับร้อยละจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 100 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม คิดเป็นร้อยละ 100 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 93.40 ตามลำดับ

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคณะครู หากครูมี ปัญหาผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในเชิงบวก	5	100
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง คณะครู เช่น กิจกรรมกีฬาสัปดาห์ครู เป็นต้น	5	100
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ใช้คำพูดที่สุภาพในการสื่อสาร มีใบหน้าที่ยิ้มแย้ม และพร้อมให้ คำปรึกษาในทุกเรื่อง	5	100
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักใคร่ กลมเกลียวกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมผ้าป่า สามัคคีของโรงเรียน เป็นต้น	5	100
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือเมื่อคณะครูในโรงเรียน เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านภาระงานของโรงเรียน และปัญหาส่วนตัวที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้	5	100

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางที่เหมาะสมในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทุกข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธภาพที่
ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 1 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
ด้านภาระงานควรคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในปริมาณที่เหมาะสม ผู้บริหาร
ควรสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตัวเอง เพิ่มความรู้ ความสามารถ นำ
องค์ความรู้สู่ความสุข...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรสร้างสัมพันธ์ วางตัวเป็นกลาง และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน เช่น จัดห้อง สถานที่ทำงานที่ดี มีสื่อหรือของเล่นสะดวกเพียงพอ กิจกรรมวันเกิด วันสำคัญต่าง ๆ ควรจัดกิจกรรมที่ให้คุณได้เสียค่าใช้จ่ายน้อย...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 10 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีทักษะการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อประสานความร่วมมือในการทำงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 12 กุมภาพันธ์ 2567)

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครู จากปัจจัยค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	5	100
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการมอบสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น	5	100
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครู ให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ	5	100
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะครูให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ เช่น มีการมอบเกียรติบัตรให้แก่คณะครูเมื่อภาระงานที่ได้รับนั้นจบลง เป็นต้น	5	100
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนช่วยลดค่าใช้จ่ายของคณะครู จากภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น มีการวางแผนในการเช่าเหมารถช่วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางนำนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันต่าง ๆ เป็นต้น	5	100

จากตาราง 25 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ทุกข้อ ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีการวางแผนนโยบายให้สถานศึกษาจัดค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม ควรมีการสนับสนุนให้มีการเก็บหอมของบุคลากรในสถานศึกษา และเปิดโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอกเวลาราชการเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 1 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ควรได้รับสวัสดิการ คือ ขวัญกำลังใจในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความรัก และศรัทธาต่ออาชีพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามความเหมาะสม ตามความสามารถ ปริมาณและผลงานของคุณ ควรส่งเสริมสวัสดิการตามสมควร เพื่อลดค่าใช้จ่ายและค่าครองชีพตามสะดวกให้ทำงานได้สะดวก เช่น เรืองบ้านพัก หรืออาหารกลางวัน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 10 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาความตนเองด้านการทำงาน เช่น สนับสนุนสวัสดิการการเงินในการพัฒนาตนเอง ไม่จำกัดงบประมาณเพื่อมาเป็นแนวทางในการพัฒนางานในอนาคต...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 12 กุมภาพันธ์ 2567)

ตาราง 26 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	เห็นด้วย	
	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสอบถามถึงภารกิจส่วนตัวของครู ก่อนจึงค่อยมอบหมายภาระงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาส่วนตัว	4	80
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีปฏิทินระยะเวลาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อให้คณะครูสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลาว่างหรือ เวลาพักผ่อนของตนเองได้	5	100
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรคาดการณ์เพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิด ต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานที่คณะครูได้รับจนทำให้ไม่ สามารถบรรลุตามระยะเวลาที่กำหนดได้	5	100
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกระจายงานอย่าง เหมาะสมเพื่อให้คณะครูทุกคนมีเวลาว่างที่เพียงพอและเหมาะสม ในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว	5	100
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้คณะครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ	5	100

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นด้วยกับแนวทางที่เหมาะสมในการ
พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทุก
ข้อ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมีการกระจายงานให้แก่ครูในปริมาณที่เหมาะสมและตรง
ตามความสามารถของแต่ละบุคคล...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 1 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารโรงเรียนควรมีเจตคติ วิธีการในการบริหารและการจัดสรรเวลา
ในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพในสถานศึกษาด้านชีวิตและการทำงานให้มีความ
พอเหมาะพอดีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เน้นการแยกส่วนความต้องการของ
บุคคลแต่ไม่ควรขาดการมองในภาพรวม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 9 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ครูตามความถนัด ความสนใจ ความรู้ ความสามารถของครูแต่ละคน รวมทั้งกระจายงานให้แต่ละคนใกล้เคียงกัน ไม่นหนักที่คนใดคนหนึ่ง และควรมีเวลาพักจากการสอนเพื่อทำงานพิเศษ หรือมีการวางแผนการสอบถาม ก่อนมอบภาระงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 10 กุมภาพันธ์ 2567)

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารควรรู้จักการครองตน ครองงาน ครองคนในสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดี มีจริยธรรม มีคุณธรรม เป็นบุคคลที่อยู่ในฆราวาส 4 ประการ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม, 12 กุมภาพันธ์ 2567)

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากข้อเสนอแนะในแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.1 ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับคณะครู หากครูมีปัญหา ผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในเชิงบวก

1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างคณะครู เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสักระหว่างครู

1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ใช้คำพูดที่สุภาพในการสื่อสาร มีใบหน้าที่ยิ้มแย้ม และพร้อมให้คำปรึกษาในทุกเรื่อง

1.4 ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น การจัดผ้าป่าสามัคคีของโรงเรียน

1.5 ผู้บริหารควรเข้าให้ความช่วยเหลือเมื่อคณะครูในโรงเรียนเมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านภาระงานของโรงเรียนและปัญหาส่วนตัวที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

- 1.6 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
 - 1.7 ผู้บริหารควรควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม
 - 1.8 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 - 1.9 ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางเมื่อบุคลากรในสถานศึกษาประสบปัญหา
 - 1.10 ผู้บริหารควรคำนึงถึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในปริมาณที่เหมาะสมก่อนมอบหมายภาระงาน
 - 1.11 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตัวเองเพิ่มความรู้และความสามารถ
 - 1.12 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 2.1 ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครูจากปัจจัยค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน
 - 2.2 ผู้บริหารควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการมอบสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน
 - 2.3 ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครูให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ
 - 2.4 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะครูให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ เช่น มีการมอบเกียรติบัตรให้แก่คณะครูเมื่อภาระงานที่ได้รับนั้นจบลง
 - 2.5 ผู้บริหารควรมีนโยบายช่วยลดค่าใช้จ่ายของคณะครูจากภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น มีการวางแผนในการเช่าเหมารถช่วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางนำนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันต่าง ๆ
 - 2.6 ผู้บริหารควรมีการวางแผนนโยบายให้สถานศึกษาจัดค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม

2.7 ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการเก็บออมเงินของบุคลากรในสถานศึกษา

2.8 ผู้บริหารควรโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอ

2.9 ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาดำรงบประมาณในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาโรงเรียนในอนาคต

3. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

3.1 ผู้บริหารควรสอบถามถึงภารกิจส่วนตัวของครูก่อนจึงค่อยมอบหมายภาระงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาส่วนตัว

3.2 ผู้บริหารควรมีปฏิทินระยะเวลาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อให้คณะครูสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้

3.3 ผู้บริหารควรมีแผนการรองรับสำหรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาระงานที่คณะครูได้รับจนทำให้ไม่สามารถบรรลุตามระยะเวลาที่กำหนดได้

3.4 ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกระจายงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้คณะครูทุกคนมีเวลาว่างที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

3.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณะครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ

3.6 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัดและความสนใจ

3.7 ผู้บริหารควรปฏิบัติตามหลักสารवास 4 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกเป็น 5 มีประเด็นดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 5) ประชาธิปไตยในโรงเรียน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ความมั่นคงในการทำงาน และ 8) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทุกองค์ประกอบมีระดับความเหมาะสมที่ระดับมากที่สุด

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.22)

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.49)

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .680)

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X_1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (X_2) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (X_3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .770 องค์ประกอบพยากรณ์ทั้ง

3 องค์ประกอบ ร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้ร้อยละ 59.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .132 โดยสร้างเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 0.76 + .556 X_1 - 1.23 X_2 + .132 X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = .711 Z_1 - .192 Z_2 + .158 Z_3$$

6. แนวทางที่เหมาะสมในการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6.1.1 ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคณะครู

หากครูมีปัญหาผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในเชิงบวก

6.1.2 ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี

ระหว่างคณะครู เช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสำหรับครู

6.1.3 ผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ใช้

คำพูดที่สุภาพในการสื่อสาร มีใบหน้าที่ยิ้มแย้ม และพร้อมให้คำปรึกษาในทุกเรื่อง

6.1.4 ผู้บริหารควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักใคร่

กลมเกลียวกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น การจัดผ้าป่าสามัคคีของโรงเรียน

6.1.5 ผู้บริหารควรเข้าให้ความช่วยเหลือเมื่อคณะครูในโรงเรียน

เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านภาระงานของโรงเรียนและปัญหาส่วนตัวที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

6.1.6 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีการสร้าง

สัมพันธที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

6.1.7 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาพัฒนา

ทักษะการทำงานเป็นทีม

6.1.8 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเคารพและ

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6.1.9 ผู้บริหารควรวางตัวเป็นกลางเมื่อบุคลากรในสถานศึกษา

ประสบปัญหา

6.1.10 ผู้บริหารควรคำนึงถึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคลใน ปริมาณที่เหมาะสมก่อนมอบหมายภาระงาน

6.1.11 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา พัฒนาตัวเอง เพิ่มความรู้และความสามารถ

6.1.12 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อ ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

6.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

6.2.1 ผู้บริหารควรควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครู จากปัจจัยค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

6.2.2 ผู้บริหารควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการมอบ สวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน

6.2.3 ผู้บริหารควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของคณะครูให้ สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ

6.2.4 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะครูให้สอดคล้อง กับภาระงานที่ได้รับ เช่น มีการมอบเกียรติบัตรให้แก่คณะครูเมื่อภาระงานที่ได้รับนั้นจบลง

6.2.5 ผู้บริหารควรมีนโยบายช่วยลดค่าใช้จ่ายของคณะครูจาก ภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น มีการวางแผนในการเช่าเหมารถช่วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายสำหรับการ เดินทางนำนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันต่าง ๆ

6.2.6 ผู้บริหารควรมีการวางแผนนโยบายให้สถานศึกษาจัด ค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม

6.2.7 ผู้บริหารควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีการเก็บออมเงินของ บุคลากรในสถานศึกษา

6.2.8 ผู้บริหารควรโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอก เวลาราชการเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ

6.2.9 ผู้บริหารควรสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษาด้าน งบประมาณในการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานและพัฒนาโรงเรียนใน อนาคต

6.3 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

6.3.1 ผู้บริหารควรสอบถามถึงภารกิจส่วนตัวของครูก่อนจึงค่อยมอบหมายภาระงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาส่วนตัว

6.3.2 ผู้บริหารควรมีปฏิทินระยะเวลาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อให้คณะครูสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลางานหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้

6.3.3 ผู้บริหารควรมีแผนการรองรับสำหรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดต่าง ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อภาระงานที่คณะครูได้รับจนทำให้ไม่สามารถบรรลุตามระยะเวลาที่กำหนดได้

6.3.4 ผู้บริหารควรมีการประชุมเพื่อกระจายงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้คณะครูทุกคนมีเวลาว่างที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว

6.3.5 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณะครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ

6.3.6 ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานให้ครูตามความถนัดและความสนใจ

6.3.7 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนตามหลักฆราวาส 4 เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากการสังเคราะห์เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว 4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5) โอกาสในการพัฒนา

ความสามารถ 6) ความมั่นคงในการทำงาน 7) ประชาธิปไตยในโรงเรียน และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบผ่านการสังเคราะห์เอกสารและแนวคิดจาก 16 แหล่งข้อมูล และผ่านการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นอย่างดี ทำให้ทั้ง 8 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อีกทั้ง องค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบ เป็นปัจจัยหรือความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow, 1970, pp. 35-40) ที่ลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ลำดับ สามารถจำแนกองค์ประกอบทั้ง 8 องค์ประกอบให้สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐาน ในขั้นนี้เป็นความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ ซึ่งหากอ้างอิงถึงองค์ประกอบที่ศึกษา พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการพื้นฐานจะมีชีวิตและมีความต้องการที่จะบริโภคสิ่งที่เป็นจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ อันได้แก่ ต้องการอาหาร น้ำ อุดมภูมิที่เหมาะสม ยารักษาโรค ตลอดจนความต้องการอื่น ๆ ส่งผลให้องค์ประกอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจัดอยู่ในลำดับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ในขั้นนี้เป็นความต้องการขั้นสูง ซึ่งหากอ้างอิงถึงองค์ประกอบที่ศึกษา พบว่า มีถึง 2 องค์ประกอบที่ถูกจัดให้อยู่ในความต้องการขั้นนี้ คือ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อาจจะเป็นเพราะว่า มนุษย์ทุกคนต้องการสภาพแวดล้อมสำหรับทำงานหรือเติบโตที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในด้านต่าง ๆ และความมั่นคงในการทำงาน อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อมนุษย์รู้สึกปลอดภัยและสบายใจในบริบทของที่ทำงานแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการด้านการทำงานที่มีความมั่นคง ไม่ถูกปลดออกหรือถูกย้ายงานบ่อย ๆ เมื่อจะออกจากงานก็ต้องได้รับบำเหน็จบำนาญเป็นการตอบแทน นอกจากนี้ยังต้องมีรายได้พอสมควรแก่การดำรงชีวิต ในขั้นที่ 3 ขั้นความต้องการทางสังคม พบว่าในขั้นนี้มีถึง 3 องค์ประกอบ คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประชาธิปไตยในโรงเรียน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อมนุษย์ถูกตอบสนองขั้นความต้องการทั้ง 2 แล้ว มนุษย์จะมีความรู้สึกที่อยากให้สังคมยอมรับ ต้องการมีเพื่อนที่ดี มีสังคมที่ดี ต้องการมีความรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคม

อย่างเต็มที่ และต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งหากพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบทั้ง 3 มีนิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้ที่ถูกจัดลำดับไว้ในชั้นความต้องการทางสังคม ชั้นความต้องการขั้นที่ 4 ชั้นความต้องการมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องในสังคม ในขั้นนี้เป็นความต้องการความมั่นใจในตนเอง ต้องการพัฒนาให้ตนเองมีความสามารถ ต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น ต้องการมีเกียรติ และมีชื่อเสียงในหมู่คณะทั่วไป ในขั้นนี้ จากคำนิยามทั้งหมดที่กล่าววมา พบว่า องค์ประกอบด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถเป็นองค์ประกอบที่ถูกจัดในขั้นนี้ เนื่องจาก นิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนิยามขององค์ประกอบ และชั้นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการได้รับความสำเร็จ คือ มนุษย์อยากจะมีความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างที่ตนเองต้องการ คือ ต้องการมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการเติบโตในหน้าที่การงานเช่นเดียวกัน หรือต้องการมีเวลาเที่ยวพักผ่อนในวันและเวลาว่างแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องการให้ภาระงานที่รับผิดชอบมีความคืบหน้าและสำเร็จไปได้ด้วยดี ในขั้นนี้ จากคำนิยามทั้งหมดที่กล่าววมา พบว่า องค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่ถูกจัดในขั้นนี้ เนื่องจาก นิยามศัพท์เฉพาะและตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนิยามขององค์ประกอบ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน โดยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ประชาธิปไตยในโรงเรียน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองนั้นอาจมีความคิดเห็นที่ค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมแล้ว ด้วยจังหวัดสกลนครเป็นจังหวัดขนาดเล็กและมีสภาพเศรษฐกิจที่คล่องตัว ค่าครองชีพต่ำ ทำให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีระดับความคิดเห็นในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง อีกทั้ง ผู้บริหารและครู ในสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่วนมากเป็นผู้บริหารและครูยุคใหม่ที่ ต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงาน ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนและพัฒนางานต่อไป ทำให้ระดับความคิดเห็นด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถอยู่ในอันดับรองลงมา อีกทั้ง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานมีการกำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผู้เรียนและ บุคลากรในหน่วยงาน ทำให้ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นสภาพการ ปฏิบัติงานที่มีความสุขมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ทำให้ระดับ ความคิดเห็นด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในอันดับ 3 รองลงมา นอกเหนือจากองค์ประกอบที่ได้อ้างถึงข้างต้นที่มีระดับความคิดเห็นของครูใน ระดับมากที่สุด 3 อันดับแรกแล้ว คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีระดับความคิดเห็น โดยรวมในระดับมากที่สุดอันเป็นผลเนื่องมาจากลักษณะงานของโรงเรียนที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง ประชาธิปไตย ความมั่นคงในการะงานที่ได้รับ และความสมดุลระหว่างภาระงานงานที่ไม่ กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของทิวรรณ ศิริคุณ (2560, หน้า 18) ที่ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของครูต่อโรงเรียนที่มีความต้องการที่ จะให้ตนเองปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีความสุขเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้ งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งในส่วนของ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในประกอบด้วย ความพร้อมทางด้านร่างกาย และจิตใจในส่วนของปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและการ บริหารงานที่มีคุณธรรม และสอดคล้องกับแนวคิดของสมหวัง โอซารส (2562, หน้า 12) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกของบุคคลในการ ทำงาน และการทำงานที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตาม การกระบวนกรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันตามประสบการณ์และลักษณะ เฉพาะตัวของบุคคลที่แตกต่างกัน การทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลถือเป็น ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของแต่ละ บุคคล เป็นการผสมผสานกันระหว่างการทำงานกับชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน โดยสามารถผสม สานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรู้สึก

พึงพอใจ มีความรู้สึกมั่นคง และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับที่เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2565, หน้า 25) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านภาวะความเป็นอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนนั้นอาจไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้

3. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความผูกพันด้านความรู้สึกลงมา อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความศรัทธาต่อองค์กร พร้อมทั้งจะทุ่มเทกำลังกาย ความคิด สติปัญญา ในการทำงานเพื่อโรงเรียน ตลอดจนปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกที่ดีของโรงเรียนต่อไป ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีความภาคภูมิใจในโรงเรียนของตนเอง และจะมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน รวมถึงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนเสมอ ดังนั้น การที่ครูผู้สอนมีความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ย่อมส่งผลต่อโรงเรียน กล่าวคือ มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีความพยายามร่วมมือกัน มีกำลังใจ และมีความสามัคคีกัน มีความรู้สึกประทับใจ ภูมิใจ มีความเป็นห่วงเป็นใย เอาใจใส่ต่อโรงเรียนและมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียน จะมีการพัฒนาทั้งด้านโรงเรียน ด้านครู และด้านนักเรียน ผู้บริหารจะสร้างอัตลักษณ์และรักษาอัตลักษณ์ของโรงเรียน จะทำให้ครูมีความจงรักภักดี คือ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงหรือย้ายที่ทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติทั้งด้านส่วนตัวและส่วนรวม ซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงาน โดยการทำงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวว่า หากมนุษย์ได้รับการตอบสนองหรือเติมเต็มปัจจัยทั้ง 2 มิติให้เต็มหรือเป็นที่พอใจ มนุษย์ผู้นั้นจะเกิดแรงจูงใจในการทำงานตลอดจนเกิดความผูกพันต่อองค์กร (1966, pp. 113-117) ส่งผลให้ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความรู้สึก

รักต่อโรงเรียน มีความต้องการที่จะให้ตนเองปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งในส่วนของปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายในประกอบด้วย โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในส่วนของปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประชาธิปไตยในโรงเรียน ความมั่นคงในการทำงานและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ดังที่ Buchanan (1974, p. 533) กล่าวว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความรู้สึกที่เป็นพวกเดียวกันกับองค์การ ซึ่งเป็นความผูกพันทางใจของบุคลากรที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์การ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก สอดคล้องกับโสมยลศิริ มูลทองทิพย์ (2556) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอกาฬมณี โดยผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอยู่ในระดับมาก คุณภาพและประสิทธิภาพของงานอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้อง ผาสุก สุมามาสย์กุล, พงษ์ศิริ ศิริบรรณพิทักษ์ และปองสิน วิเศษศิริ (2564, หน้า 5-6) ที่ระบุว่า ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมี 6 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ทำให้ครูยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนพร้อมเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ ด้านที่ 2 ทำให้ครูมีความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ พร้อมอุทิศกายและสติปัญญาแก่อย่างเต็มที่ ด้านที่ 3 ทำให้ครูมีความเลื่อมใสศรัทธา และปรารถนาจะทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนตลอดไป ด้านที่ 4 ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านที่ 5 มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู และด้านที่ 6 ความพึงพอใจในงานและผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งความผูกพันทั้ง 6 ด้านนี้มีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลของงาน สอดคล้องกับ Oka Atika, Achmad Tavip Junaedi, Astri Ayu Purwati, and Zainol Mustafa (2022, pp. 251-252) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูว่าครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีความทุ่มเทในการทำงาน และกลายเป็นความรักและความผูกพันในที่สุด ความผูกพันของครูเป็นสิ่งที่แสดงออกได้ทางพฤติกรรม มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านการพูดถึงโรงเรียน คือ ครูจะพูดถึงโรงเรียนของตนในทางที่ดี ทั้งกับบุคคลในโรงเรียนและกับบุคคลภายนอก ด้านที่ 2 ด้านการอยู่กับโรงเรียน คือ ครูมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และมี

ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นบุคลากรและอยู่กับโรงเรียนต่อไป และด้านที่ 3 ด้านความเพียรพยายาม คือ ครูพยายามทำงานของตนให้ดีที่สุด และพยายามช่วยเหลืองานของโรงเรียนเพื่อให้งานของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .680 ซึ่งผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง” ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับที่สูงและลึกซึ้งมากเพียงพอ ทำให้องค์ประกอบพยากรณ์หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอำนาจพยากรณ์ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า เมื่อพิจารณาองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทั้ง 2 องค์ประกอบล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงบวก คือ มีอำนาจในการพยากรณ์องค์ประกอบเกณฑ์หรือความผูกพันต่อโรงเรียนในเชิงบวกได้ แต่องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานติดลบ คือ มีอำนาจในการพยากรณ์องค์ประกอบเกณฑ์ในเชิงลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ Vroom ที่กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ทางโรงเรียนนำเสนอเพื่อให้แก่บุคลากร สามารถดึงดูดและไม่ดึงดูดความสนใจของบุคลากร บางครั้งผลตอบแทนดึงดูดบุคลากรในทางบวกหรือทางลบในบางครั้ง หรือไม่สามารถดึงดูดได้เลย Vroom (1961, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 35-37) ทำให้ผลการวิจัยในครั้งนี้ไม่สามารถตอบสมมติฐานข้อนี้ได้ ดังที่ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2565, หน้า 25) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กร ด้านภาวะความเป็นอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละคนนั้นอาจไม่เท่ากัน

ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้ สอดคล้องกับพลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้สามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากรโรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราชได้ร้อยละ 49 ($R_{\text{Square}} 0.490$) หรือในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ Syamsul Hadi, Efni Pebrianti, and Kusuma Chandra Kirana (2023, pp. 7–8) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ผลของความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การเห็นคุณค่าในตนเอง และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานและการเห็นคุณค่าในตนเองในเชิงบวกมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมาก และช่วยส่งผลให้ความมุ่งมั่นในการทำงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 องค์ประกอบพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ทดสอบแล้วว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ 3 ปัจจัย เรียงลำดับตามปัจจัยที่มีค่าอำนาจพยากรณ์จากสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว องค์ประกอบพยากรณ์ทั้ง 3 องค์ประกอบรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ได้ร้อยละ 59.20 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .592 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” โดยเป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่สามารถรวมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ได้ร้อยละ 54.90 ซึ่งสามารถอภิปรายตามองค์ประกอบพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ดังนี้

5.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยแรกที่เข้าสู่สมการพยากรณ์ มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 54.80 ($R^2 = .548$) แสดงให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมและจัดให้ครูมีกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในโรงเรียน จะเห็นได้ว่าตัวบ่งชี้ด้านเพื่อนร่วมงานและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเป็นด้านที่มีระดับความคิดเห็นที่มากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ครูมีความรู้สึกอยากทำงานอยู่ในโรงเรียน เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดี มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของ Maslow (1970, pp. 35-40) ที่กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นบุคลากร ต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เมื่อคนเรารู้สึกว่าสังคมยอมรับแล้วก็จะเกิดความภาคภูมิใจ มีความรับผิดชอบ รักษาส่วนได้ส่วนเสียของสังคมอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ Alderfer ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการสัมพันธ์ทางสังคม คือ ความต้องการทุกชนิดที่มีความหมายในเชิงมนุษย์สัมพันธ์สำหรับในโรงเรียน คือ ความต้องการที่จะเป็นผู้นำ หรือผู้มีคุณฐานะเป็นหัวหน้าความต้องการที่จะเป็นผู้ตาม และความต้องการอยากมีสัมพันธ์ทางมิตรภาพกับบุคคลอื่น มีอิสระในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในความคิด Alderfer (1998, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 25-26)

5.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เป็นปัจจัยที่สองที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .578 ($R^2 = .578$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 57.80 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสองตัวเข้าสู่สมการซึ่งค่าคงที่เพิ่มขึ้น 7.62 แสดงให้เห็นว่าในปัจจัยที่นำมาศึกษาทั้ง 8 ปัจจัย ปัจจัยค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เป็นปัจจัยอันดับที่สองที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร และเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อองค์การมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตามหลักทฤษฎีการจูงใจของ ERG ของ Alderfer ที่กล่าวว่า มนุษย์ความต้องการอยู่รอดเกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านร่างกายและปรารถนาอยากมีสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ต้องการอาหารที่อยู่อาศัย เป็นต้น สำหรับในโรงเรียน คือ ความต้องการค่าจ้าง โบนัส และ

ผลตอบแทน ตลอดจนสภาพเงื่อนไขในการทำงานที่ดี พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ตัวบ่งชี้ที่สำคัญมากที่สุด คือ ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ ซึ่งรางวัลตอบแทนที่ทางโรงเรียนจ่ายให้แก่ครูเพื่อตอบแทนในการทำงานที่ครูได้ทำให้อการเลื่อนเงินเดือนเป็นต้นทุนที่สำคัญอย่างหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากความหมายในด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินสำหรับการใช้สอยของแล้ว เงินเดือนยังมีผลทางจิตวิทยา และยังเป็นเครื่องแสดงถึงฐานะและการยอมรับทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอีกด้วย โดยครูมักจะพยายามเปรียบเทียบสิ่งที่ตนเองได้อุทิศให้กับงานกับจำนวนเงินเดือนที่ตนเองได้รับ รวมทั้งเปรียบเทียบกับเงินเดือนของครูคนอื่นที่ได้รับ การได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมและเหมาะสมเป็นสิ่งที่ครูส่วนใหญ่ต้องการ ทั้งในความเป็นธรรมในด้านความคุ้มค่า ความเหมาะสมต่อสิ่งที่ตนได้ทำให้กับงาน ความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับครูคนอื่นด้วย กล่าวคือ ผลตอบแทนที่ทางโรงเรียนเสนอให้แก่บุคลากรสามารถถึงจุดความสนใจ บุคลากรได้มากหรือน้อย ทางบวกหรือทางลบขึ้นอยู่กับหลาย ๆ องค์ประกอบ และลักษณะส่วนบุคคล หรือไม่สามารถตั้งจุดได้เลย Vroom (1961, อ้างถึงใน นีออน พิณประดิษฐ์, 2562, หน้า 35-37) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยขององค์ประกอบพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมีค่าติดลบ ($\beta = -.192$) สามารถอธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ความสัมพันธ์ทางบวก เช่น เมื่อครูได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับหรือรับค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ครูจะมีความผูกพันต่อโรงเรียนในระดับสูง หรือความสัมพันธ์ทางลบ เช่น ครูได้รับสวัสดิการเหมาะสมกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น เพียงพอแล้วแต่ยังไม่มีความผูกพันต่อโรงเรียนเกิดขึ้น

5.3 ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยที่สามที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ซึ่งมีผลในการเพิ่มสัมประสิทธิ์การถดถอยหรืออำนาจการพยากรณ์เท่ากับ .770 ($R^2 = .592$) หรือมีอำนาจการทำนายร้อยละ 59.20 และพบว่าเมื่อมีปัจจัยสามตัวเข้าสู่สมการซึ่งค่าคงที่เพิ่มขึ้น 7.57 แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันที่นำมาศึกษาทั้ง 8 ปัจจัย ปัจจัยความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยอันดับที่สามที่จะส่งผลต่อความผูกพัน

ต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 และเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ดังนั้น ถ้าโรงเรียนให้อิสระในการทำงานกับครู ไม่ว่าจะเป็นการให้ครูมีอิสระในการกำหนดระยะเวลาทำงานของตนเอง สามารถคิดริเริ่มงานด้วยตนเอง กำหนดรูปแบบ วิธีการทำงานของตนเอง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมินการทำงานต่าง ๆ โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานได้อย่างอิสระ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารได้อย่างอิสระ จะส่งผลให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนเพิ่มขึ้น

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบล้วนเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการดำเนินงานในปัจจุบัน โรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตร มีการตอบสนองบุคลากรด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และมีการวางแผนและกระจายภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม ย่อมส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันและทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพล ธิชะพร และ ประดิษฐ์ ติวพัฒนกุล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูขยายโอกาสทางการศึกษา และองค์ประกอบวัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 สอดคล้องกับ Mustafa Ozgenel (2021, pp. 129-130) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลลัพธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู: การวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถทำนายความผูกพันต่อโรงเรียนของครูได้ร้อยละ 52 และความผูกพันต่อโรงเรียนของผู้บริหารได้ร้อยละ 33

6. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนารวมทั้งสิ้น 28 แนวทาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าองค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบมีอำนาจพยากรณ์ความ

ผูกพันต่อโรงเรียนของครู แต่ละองค์ประกอบมีตัวบ่งชี้ที่หลากหลายตามบริบทต่าง ๆ ซึ่งแต่ละตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบผ่านการศึกษากลับกรอง และเสนอแนะจาก ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ สนับสนุนให้ครูและบุคลากรศึกษาต่อ 2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 3) มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีการวางแผนผังอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีความปลอดภัยในการทำงาน ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีอย่างเพียงพอ 4) มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งเสริมให้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างยุติธรรม พิจารณาจากผลงานเป็นหลัก ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้ายสับเปลี่ยน ตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม 5) มีความอิสระในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานโดยอาศัยความพยายาม คติริเริ่มของตนเอง กำหนดระยะเวลา วิธีการทำงาน ได้อย่างอิสระ 6) มีรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งเสริมครูให้ได้รับเงินเดือน สวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือ การศึกษาบุตร ค่าเบี้ยเลี้ยง อย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐาน (สันหวีช วิชิตนนทการ, วันทนา อมตาริยกุล และ ประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์, 2562, หน้า 162) สอดคล้องแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ 2) กระจายภาระงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล 3) สนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม สนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา (ตนะสรณ์ คุ่มสุข, 2564, หน้า 80)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยทำให้ทราบองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เป็นประเด็นในการตรวจสอบคุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษาและหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาของตนเองต่อไป

1.2 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.19$) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับภาระงานที่ครูได้รับให้มีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและสังคม

1.3 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร ($\bar{X} = 4.28$) ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน เพื่อเป็นการสนับสนุนให้ครูเกิดความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป เกิดความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน และเกิดความรู้สึกที่ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤตอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ

1.4 ผลการวิจัยทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 3 ด้าน โดยองค์ประกอบที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะการสื่อสารอย่างมีกลยุทธ์ เพื่อประสานความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพและผู้บริหารควรช่วยให้

ความช่วยเหลือเมื่อคณะครูในโรงเรียนเมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านภาระงานของโรงเรียนและปัญหาส่วนตัวที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.4 ควรศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังในทัศนะของครูและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักข์. (2565). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองแรงงานสัมพันธ์. *คู่มือปฏิบัติงานด้านแรงงานสัมพันธ์*. กสร. 24/2558. ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- กัญฐิกา สุระโคตร. (2565). ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนขนาดกลางในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วารสารภาวนาสารปริทัศน์ Wishing Journal Review*, 3(1), 47–58.
- กัลยา ทองนุช. (2563). รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(2), 183–197.
- กิตติภา ธาราสนธิ์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ*. สารนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กุลนันท์ โปะะเงิน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทมาสด้า ซีดี*. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 14, 756–765, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันขององค์กร*. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Gfe1y>. 18 มิถุนายน 2566.
- ข่าวเวิร์คพอยท์ 23 ออนไลน์. (2565). *พังครุฑรุ่นใหม่ ทำไมครูต้องลาออก | ค่ายทะเลข่าว EP53*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/Fnw04>. 13 พฤศจิกายน 2565.
- คณศ จุลสุคนธ์. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล และการเป็นสมาชิกกลุ่มไม่เป็นทางการกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. ปราชญ์บุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 5(1), 43–54.

- จรี วรธนา เจริญกุล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ-สวนสุนันทา*, 3 (2), 125-138.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2563). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารการบริหารการศึกษา มศว*, 19(36), 37-47.
- ชลธิชา มะลิพรม. (2561). แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนของบุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(2), 1880-1895.
- ชัชวาลย์ ทัดศิริวัช. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. *วารสารรัฐสภาสาร*, 58(3), 71-121.
- ชาญณรงค์ อินอิ้ว, อนุชา กอนพวง, และปกรณ์ ประจันบาน. (2565). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 15(พิเศษ), 113-123.
- ชาปิยา สิมลา. (2565). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564). *Work-Life Balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/OuhDS>. 13 พฤศจิกายน 2565.
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. (2557). *การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรมในศตวรรษที่ 21 ของนักศึกษาวิชาชีพครู (รายงานผลการวิจัย)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติมา เวชพงศ์. (2566). การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก อ.เมือง จ. สมุทรสงคราม. *วารสารศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 23(2), 141-161.
- ฐิติพร เสถียรพันธุ์ และพนิตา สุรัชกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียวะโบโอเทคโนโลยี จำกัด. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 13, 82-89, ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ณัฐฉิณี มณีวรรณ. (2563). *ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัจฉรียา แดงอ่อน และศิริพร พรหมนา. (2565). การสร้างบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครปฐม.
วารสารวิชาการสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 8(2), 169–184.
- ณัฐภูพันธ์ เขจรนันท์. (2561). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behaviors)*.
กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐชญา ไชยพงศ์ และธีรภัทร กุโลภาส. (2562). แนวทางการเสริมสร้างความผูกพันในงานของครูโรงเรียนวัดราชบพิศ. *Educational Management and Innovation Journal*, 2(3), 33–52.
- ณิชานันท์ ศิริกุลสถิตย์. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดพระปฐมเจดีย์.
วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 4(3), 557–568.
- ดนุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัดี)*. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม.
นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดาวเดือน อินต๊ะชะ, ถนอม คณิตปัญญาเจริญ, และ Janak Pandey. (2565). ความสัมพันธ์ของค่าตอบแทนกับปัจจัยการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันของคนวัยทำงาน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 79–90.
- ทฤษฎี สาลีจันทร์, สุวัฒน์ วรรณสาสน์, และชูชีพ พุทธรประเสริฐ (2565). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(49), 89–104.
- ทศพร ทานะมัย และศรากุล สุโคตรพรหมมี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนรัฐบาล ในจังหวัดชลบุรี.
วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 10(2), 152–160.
- ทศพล ธิษะพร และประดิษฐ์ ดีวัฒนกุล. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 2. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 35–46.

- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- ธิดานันท์ พงศ์ละโม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานของบริษัท เบรนน์แท็ก (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ กจ.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นัฐกรณ์ หะธรรมวงศ์ และพิมพ์อร สดเอี่ยม. (2566). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2*. *วารสารวิชาการรัตนบุศย์*, 5(1), 521-539.
- นาวิ อุดร, วัลณิกา ฉลากบาง, วาโร เพ็งสวัสดิ์, และพรเทพ เสถียรนพเก๋า. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.
- นืออน พิณประดิษฐ์. (2562). *ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4 (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด.
- นุรมา แวดือเระ. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษบา มาพบพันธ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2564). *การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. (2564). *GIG Worker คืออะไร และจะมีผลอย่างไรในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร*. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.asia/LY6R7>. เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2565.
- ประภาพรรณ สิ่งเรืองและชัชชญา พิระธรณิศร์. (2565). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1*. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(2), 501-512.
- ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศ.ม กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- ผาสุก สุมามาลย์กุล, พงษ์ธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, และปองสิน วิเศษศิริ. (2564). การศึกษา สภาพการบริหารโรงเรียนตามแนวคิดองค์การที่สร้างความผูกพันของครูและ นักเรียน. *วารสารครุศาสตร์*, 49(2), 1-13.
- พจน์ เจริญสันเทียะ. (2564). การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารศึกษาศาสตร์ศิลปากร*, 19(2), 27-36.
- พรนภา กิตติวิภาส. (2562). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูกับประสิทธิภาพการ สอนของครูในกลุ่มโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ. *วารสารครุศาสตร์ ปริญญาตรี*, 6(3), 103-112.
- พรณิดา นาคะผิว. (2565). ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ, พระปลัดระพิน พุทธิสารโร, และสุภัทรชัย สีสะใบ. (2564). การพัฒนาศักยภาพและโอกาสของคนรุ่นใหม่ในการออกแบบอนาคต. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 1-13.
- พระมหาทิพย์ โอบสูงาม. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. *Journal of Roi Et Rajabhat University*, 2(14), 217-226.
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของบุคลากร โรงเรียนนายเรืออากาศนวมินทกษัตริยาธิราช. *วารสารสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์*, 47(2), 145-161.
- พัชญา แสงประสิทธิ์ และจันทนา แสนสุข. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในเขต พื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1. *วารสารการเมือง การบริหาร และ กฎหมาย*, 9 (1), 189-209.
- พัชราภรณ์ คนกล้า. (2565). คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของครูระดับชั้นมัธยมศึกษาตอน ปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- พิชิต เทพวรรณ. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อ
ความได้เปรียบทางการแข่งขัน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พิรญาณ์ รัตน์นวม. (2565). ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและ
คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (รายงานการวิจัย). สงขลา:
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ภัควรร ธนเตชินท์. (2565). รูปแบบการสร้างความผูกพันตามหลักพุทธธรรมต่อองค์กรของ
ครู สำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พศ.ด.
พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มณีกาญจน์ เวียงรัตน์. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา อำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วารสารการบริหารปกครอง (Governance
Journal), 10(1). 196-220.
- รัชฎาพร สีทา. (2566). คุณลักษณะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 5(2), 15-29.
- รัฐพงษ์ พรหมากุล. (2564). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานที่
ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนก
สามัญศึกษา กลุ่มที่ 8. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุดรธานี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง. วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์, 48(2), 31-48.
- รุ่งนภา สันติศิรินรินทร์. (2565). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือ
พระแม่มาลี. สารนิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งโรจน์ อรรถานันท์. (2564). Employee Engagement การสร้างความผูกพันของพนักงาน
ในองค์กร. วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, 3(3), 75-77.
- ลูกรู้ เชนหัดพล. (2564). ความผูกพันของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2563). คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 11(2), 62-75.

- วราทิพย์ เอี่ยมเหล็ก. (2560). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพงษ์ แสนมาโนช และพนายุทธ เซยบาล. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(2), 663-678.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วิจิตรา อุ่นชัย และธันยาภรณ์ นวลสิงห์. (2566). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*, 12(1), 172-183.
- วีระ ทวีสุข. (2561). รูปแบบการบริหารที่เสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*, 11(3), 3261-3278.
- ศิริพร อนุสถา. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความปลอดภัยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาโรงเรียนเอกชนในครอบครัวชาวเลเซียน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)*. เข้าถึงได้จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>. 20 มกราคม 2567.
- สทิพร เซาว์ชัย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพิษณุโลก. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 15(1), 158-168.
- สวัสดิการสำนักงาน ก.พ. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไทย. *วารสารข้าราชการ*, 52(5), 9-18.
- สัณหวัช วิชิตนนทการ, วันทนา อมตาริยกุล, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานีเขต 4. *วารสารบัณฑิตวิจัย Journal of graduate research*, 10(1), 169-193.

- ล้มฤทธิ์ พิฆบัวคา. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สาธิตา หมั่นภักดี, บุศรา เชื้อดี, ขจรอรุณพนม พงศ์วิริทธิ์ธร, มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา, เบญจพร โหมกชะเวส, และเบญญา กันทะวงศ์วาร. (2565). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 7(6), 1-12.
- สำนักพิทักษ์ระบบคุณธรรม. (2561). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 1(3), 1-12.
- สายชล คงทิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ออนไลน์. (2566). *ฐานข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th/>. 18 มิถุนายน 2566.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13678. 18 มิถุนายน 2566.
- _____. (2566). *รายงานผลการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ 5 ปีของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13*. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=13678. 6 มีนาคม 2567.
- สำเริง อ่อนสัมพันธ์. (2562). คุณภาพชีวิตทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินหว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 10(2), 1005-1017.
- สุพิน บุญชูวงศ์. (2544). *หลักการสอน*. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- สุมิตรา ยาประดิษฐ์, พีระฉัตร คชลี, จันจิรา เฟือกแสงทิพย์, และวิจิตตรา พนมทิพย์ทศพล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันขององค์กรของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ*, 8(1), 270-285.

- หทัยทิพย์ ลีวลงวนกุลธร. (2565). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงาน*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- หรรษธร บุญเกื้อ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของครู โรงเรียนอนุบาลบุญเกื้อ วิทยา จังหวัดสระบุรี. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 10(1), 551-563.
- อนงค์ศิริ โรจนโสดม, ภารดี อนันต์นาวิ, และสุวิชัย โกศัยยะวัฒน์ (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 17(76), 56-66.
- อนิสา สังข์เจริญ และวศิวพร เต็มคู. (2565). การสร้างความสมรรถนะชีวิตกับการทำงานในบทบาทของครูตามหลักไตรสิกขา. *วารสาร มจร บทที่ศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 9(1), 208-224.
- อัครินทร์ คุณแสน และชวัน ภาวังกุล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 23(1), 213-225.
- อัชราวดี ชูถนอม. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยแสงชลนครินทร์.
- อิทธินันท์ ยายอด และอนุชา กอนพวง. (2559). รูปแบบการเสริมสร้างความผูกพันของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(3), 86-97.
- อุษา งามมีศรี, ละมุล รอดขวัญ, เกษม ไต้ะนาย, และประทีป มากมิตร. (2565). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารนวัตกรรมกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 163-176.
- Adeola, A., Waliu, Sh. B., Adewale, A. O., Opeyemi, O. D., & John, O. A. (2017). Influence of personality traits and work commitment on job performance of public secondary school teachers in Oyo South Senatorial District of Oyo State, Nigeria. *International journal of Rural Development*, 1(1), 68-79.
- Akar, H. (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment, and organizational citizenship: a study on teachers. *European journal of educational research*, 7(2), 169-180.

- Altun, M. (2017). The effects of teacher commitment on student achievement: A case study in Iraq. *International journal of academic research in business and social sciences*, 7(11), 417–426.
- Atika, O., Junaedi, A. T., Purwati, A., & Mustafa, Z. (2022). Work discipline, leadership, and job satisfaction on organizational commitment and teacher performance state junior high school bangkok district, Rokan Hilir Regency. *Journal of applied business and technology*, 2(2), 251–262.
- Bennett, D., Roberts, L., Ananthram, S., & Broughton, M. (2018). What is required to develop career pathways for teaching academics?. *Higher Education*, 75(2), 271–286.
- Bernstad, A. (2016). Household food waste separation behavior and the importance of convenience. *Waste Management*, 34(7), 1317–1323.
- Boeck, E. D., Mortier, A. V., Jacxsens, L., Dequidt, L., & Vlerick, P. (2017). Towards an extended food safety culture model: Studying the moderating role of burnout and job stress, the mediating role of food safety knowledge and motivation in the relation between food safety climate and food safety behavior, *ResearchGate*, 10(1016), 202–214.
- Cansoy, R. & Polatcat, M. (2019). The relationship between school principals' leadership and teachers' organizational commitment: A systematic review. *Bartın University journal of faculty of education*, 8(1), 1–31.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., J. Wallace, C., & Burke, M. J. (2019). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of applied psychology*, 94(5), 1103–1127.
- Colney, V. (2021). *Quality of work life among teachers: a study of seventh-day Adventist (SDA) educational institution in Mizoram*. Thesis M.Phil. Aizawl: Mizoram university.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2023). *Organization development and change with mind*. Cengage India: Cengage India.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (2016). *Quality of working life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dex, S., & Bond, S. (2022). Measuring work-life balance and its covariates. *Work Employment Society*, 19(9), 627–636.

- Drafke, Michael, & Kossen, S. (2002). *The human side of organizations*. 8th ed. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Elliot, E. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. *The journal of Aesthetic education*, 10(3), 135–142.
- Gill, P. K. & Kaur, H. (2017). A study of professional commitment among senior secondary school teachers. *International journal of advanced education and research*, 2(4), 253–257.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations*. 9th ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Hadi, S., Pebrianti, E., & Kirana, K. C. (2023). Analysis of the effect of work–life balance, self–esteem, and work motivation on organizational commitment moderate by organizational justice on workers in Yogyakarta. *Journal of Education, Teaching, and Learning*, 8(1), 7–14.
- Hanjarini, G. D., Sugiarto, S., & Karnati, N. (2022). The effect of job design and quality of work life on affective commitment of Vocational high school’s teachers in East Jakarta Indonesia. *International journal for educational and vocational studies (IJEVS)*, 2(3), 108–118.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- _____. (2019). *Federick; Mausner, Bernard; and Snyderman, block the motivation to work*. New York: John Willey.
- Kaya, A. (2022). Teachers' organizational commitment to internal and external stakeholders of the school. *Participatory educational research journal (PER)*, 9(4), 190–211.
- Kirana, K. C. (2023). Analysis of the effect of work–life balance, self–esteem and work motivation on organization commitment moderated by organization justice on workers in Yogyakarta. *Journal of education, teaching, and learning*, 8(1), 7–14.
- Kutsyuruba, B., Klinger, D. A., & Hussain, A. (2015). Relationships among school climate, school safety, and student achievement and well–being: a review of the literature. *Review of education journal*, 3(2), 103–135.

- Lie, D., Sofiyani, S., Astiti, G. R., Lina, P. M., & Sudirman, A. (2022). The importance of quality of work–life on teacher organizational citizenship behavior: consequences of leader–member exchange and organizational commitment. *Journal Pendidikan Progresif*, 12(3), 994–1007.
- Lockwood, N. R. (2016) Leveraging employee engagement for competitive advantage. *HR Magazine*, 52, 2–13.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organization behavior*. (14th ed). New York: McGraw Hill.
- Mahajan, P. & Kauts, A. (2022). Study of professional commitment among secondary school teachers of Punjab with respect to type of schools. *Journal of Positive School Psychology*, 6(9), 9587–9597.
- Majumder, S., & Biswas, D. (2022). Covid–19: impact on quality of work life in real estate sector. *Springer Nature*, 56(1), 413–427.
- Marmol, A. D. (2019). Dimensions of teachers’ work–life balance and school commitment: basic for policy review. *IOER International multidisciplinary researcher journal*, 1(1), 110–120.
- Maslow, A. M. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row.
- Ozgenel, M. (2021). The effects of teacher commitment on student achievement: A case study in Iraq. *International journal of academic research in business and social sciences*, 7(11), 417–426.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of applied psychology*, 59, 603–609.
- _____. (2014). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Reeves, D. B. (2018). *Leading change in your school: how to conquer myths, build commitment, and get results*. New York: ASCD.
- Robinson, S.P. (2014). *Managing today*. London: Prentice–Hall.
- Scholtes, P. R. (2000). *The team handbook*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Simbre, A. P., & Ancho, I. Valbuena., (2020). Examining school climate and teachers’ organizational commitment. *Suan Sunandha academic & Research Review*, 13(2), 1–14.

- Skrovan, D. J. (2013). *Quality of work life perspective for business and the public sector*. Massachusetts: Addison–Wesley.
- Smith, H., & Webb, F. (2022). Striking a balance between work and play: the effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 1–14.
- Sollano, S. D., & Quines, L. A. (2022). The mediating effect of normative commitment on the relationship between ethical climate and quality of work life among public elementary school teachers. *American journal of multidisciplinary research and innovation (AJMRI)*, 1(4), 150–159.
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2022). A review on teachers eudaemonic well–being and innovative behaviour: exploring the importance of personality, work–life balance, self–efficacy and demographic variables. *International journal of learning and change*, 11(2), 169–189.
- Stone, R. J. (2018). *Human resource management*. (9th ed). Mitton: John Wiley and Sons.
- Veeriah, J., & Li, S. Y. (2017). The impact of school culture on teachers' organizational commitment in primary cluster schools in Selango. *Educational leader (Pemimpin Pendidikan)*, 5(1), 1–18.
- Walton, R. E. (2017). *Criteria for quality of working life* In Loues E.Davis and Albert B. Cherns (eds.). The quality of working life. New York: Free Press Ware.
- Ware H., & Kitsantas, A. (2022). Teacher and collective efficacy beliefs as predictors of professional commitment. *The journal of educational research*, 100(1), 303–310.
- _____. (2022). Teaching leadership and quality of teachers' work life effecting teachers' commitment. *Journal of Educational Research*, 100(5), 169–180.
- Widodo, W. (2020). On teacher's green school commitment in Indonesia. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 7(4), 3162–3171.
- Woko, & Fred, O. (2022). The strategies for improving teacher engagement to public secondary schools in Orashi Area. *The Colloquium a multi–disciplinary thematic policy journal*, 10(1), 118–131.

Yuou, L., Tipanark, P., & Mengman, P. (2023). Effect of administrators' transformational leadership on organizational commitment of art school teachers in Shenyang, Liaoning Province. *Journal of Dhammasuksa Research*, 6(1), 164–179.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๔๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย

เรียน นางไกรสมุต ศิริขมภู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีศักดิ์วิญจันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ดร.ชัยวัฒน์ วาฬะวัฒน์นะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๐๕๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีทรัพย์รัฐจันทร์เกษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๑๐๗

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๒๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗

ที่ ๘๖ ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาຍ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิจิตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๕๒๑๒๕๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนทแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ
จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ตำบลเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน นางมลิลักษณ์ เลิศศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๕๒๑๒๕๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทวีัญจันทร์เกษ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๕๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษา
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ
จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๗ ๐๒๒๐

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๔๒๐๑

ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๒๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฐ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๔๒๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ยุทธชัย จิตน้อม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริรัฐ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พจนา ชูระนันท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฤ จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๙ ๘๒๐๙



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๒๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.นิภาพร แสนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๙๘๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๑๓๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา กรุงเทพฯ
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร (วันครู ๒๕๐๑)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพนแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริยู จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ ๘๗ ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๓๐๓๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคอนเข็งคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีทย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๓๓๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ อ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าวัด "คุรุราษฎร์บำรุงวิทย์"

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกซ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๓๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกสัมโอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๓๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสนีย์รณเพ็แก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทีริฎ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๕๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๓๙๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตระงับทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนคอนเซียงบาราชฎารัฐบาลปักกิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริชัย จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๔๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.บุญมี ก่อบุญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๓๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอินธิยา ภูมิไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพแก้ว เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีพทย์ธีรวิญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทวีพทย์ธีรวิญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๓๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๓๔๐๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสุนทร หนูอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๙



ที่ อว ๐๖/๒๓.๑๒/ว ๓๔๔๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวารุณี กุลธวัชรินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๕๔๒๑๒๔๗๒๕๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรพน้า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภัก เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภัก)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๕๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๗



ที่ อว ๐๖๒๑๑.๑๒/ว ๑๔๙๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๒๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววิจิตตรา ชมทอง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๕๔๒๑๒๔๗๒๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.พรเทพ เสถียรนพเก่า เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีพหิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ทวีพหิรัญ จันทักษ์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๔๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๔๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นางสาววิจิตตรา ชมทอง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๔๓๕ ๘๒๐๐๗

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 5 ท่าน
ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลลิกา ฉลากบาง อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธราเทพ เตมีรักษ์ อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ยุทศชัย จริตน์อม ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนบ้านหนองอีเก็ด
4. ดร.พจนา ชูระนันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนบ้านหนองแสงคำ
5. ดร.นิภาพร แสนเมือง ครู วิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.บุญมี กอบบุญ อาจารย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายสุนทร หนูอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน
โรงเรียนนายอวัฒนา
4. นางวารุณีย์ กุลธรวิโรจน์ ครู วิทยะฐานะเชี่ยวชาญ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
5. นางอันธิยา ภูมิไธสง ครู วิทยะฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเขื่อนน้ำพุง

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 1



**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ
 ประกอบการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
 ของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
 เขต 1**

ผู้วิจัย นางสาววิจิตตรา ชมทอง
 นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. พรเทพ เสถียรนพเก้า ประธานกรรมการ
 ดร. ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์ กรรมการ

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อโรงเรียน

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ และตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ วิจัยและขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้

วิจิตตรา ชมทอง

นักศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ชื่อสกุล.....
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ครู
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 5-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน บุคลากรในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน</p>						
1.1	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ						
1.2	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน						
1.3	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร						
1.4	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
1.5	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านให้การยอมรับและปฏิบัติกับท่านอย่างดี						
1.6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล						
1.7	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน						
1.8	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

	องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
		<p>2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ หรือสวัสดิการตามอัตราด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง และมีความเท่าเทียมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน</p>					
2.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน						
2.2	ท่านได้รับสวัสดิการสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น						
2.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน						
2.4	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน						
2.5	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับประสบการณ์ของท่าน						
2.6	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับ						
2.7	ท่านได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและสังคม						
3.1	ท่านได้รับภาระงานที่มีความเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว						
3.2	ท่านได้รับภาระงานที่มีความเหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ						
3.3	ท่านสามารถกำหนดชั่วโมงในการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
3.4	ท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น						
3.5	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว						
3.6	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หรือสังคม						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>4. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต มีการวางแผนผังอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ</p>						
4.1	โรงเรียนของท่านไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต						
4.2	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม						
4.3	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม						
4.4	โรงเรียนของท่านมีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัย						
4.5	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ถังดับเพลิง บรรทัดขึ้นลงตึก ประตู หรือหน้าต่าง ที่ถูกสุขลักษณะ						
4.6	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนอยู่เสมอ						
4.7	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ ครูมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่ทำท้าทายทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ</p>						
5.1	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ						
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ						
5.3	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้หมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ						
5.4	ท่านมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง						
5.5	ท่านได้รับการเปิดโอกาสจากโรงเรียนให้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ เช่น การเข้ารับการอบรม การเข้ารับกิจกรรมต่าง ๆ						
5.6	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง						
5.7	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>6. ความมั่นคงของงาน หมายถึง โรงเรียนมอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานของครูโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก มอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ไม่โยกย้ายครูไปทำในหน้าที่ที่ไม่ถนัด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง</p>						
6.1	ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมจากโรงเรียนโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก						
6.2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถจากโรงเรียน						
6.3	ท่านได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนในหน้าที่ตามความถนัดและความสมัครใจ						
6.4	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ท่านได้สับเปลี่ยนตำแหน่งในการทำงานตามความเหมาะสมและสมัครใจ						
6.5	ท่านได้รับแนวทางจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมและสมัครใจ						
6.6	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมและสมัครใจ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	7. ประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเอง ได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การ มีความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีการปฏิบัติ อย่างเสมอภาคต่อบุคลากร						
7.1	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องสิทธิขั้น พื้นฐานของครูและสนับสนุนให้ครูปกป้องสิทธิ ของตนเอง						
7.2	โรงเรียนของท่านมีแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการ ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล						
7.3	โรงเรียนของท่านมีระเบียบที่เอื้อต่อการปกป้อง สิทธิส่วนบุคคล						
7.4	โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ ปกป้องสิทธิส่วนบุคคล						
7.5	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องความเสมอ ภาคในกลุ่มบุคลากร						
7.6	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องการยอมรับ ทางความคิดที่แตกต่าง						
7.7	โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อ บุคลากรทุกคน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง โรงเรียนให้ความช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ กิจกรรมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมของโรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ</p>						
8.1	โรงเรียนของท่านส่งเสริมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น กิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น						
8.2	โรงเรียนของท่านส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมรณรงค์ต่าง ๆ ของชุมชน						
8.3	โรงเรียนของท่านผลิตกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง การสานไม้กวาดดอกหญ้า เป็นต้น						
8.4	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ เช่น นโยบายพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นต้น						
8.5	โรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อ
โรงเรียนของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณา
เขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ความผูกพันต่อ
โรงเรียนของครู มีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบอยู่ในระดับน้อยที่สุด

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน รู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียน</p>						
1.1	ท่านต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนทุกประการ						
1.2	ท่านรู้สึกความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของท่าน						
1.3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน						
1.4	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน อยากตื่นมาทำงานทุกวัน						
1.5	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี						
1.6	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน พร้อมปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนทุกประการ						
1.7	ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่เคยคิดร้ายต่อโรงเรียน						
1.8	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้						
1.9	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
		<p>2. ความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียน ความรู้สึกอยากทำงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและเต็มที่ในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อมีปัญหาด้านงานหรือภารกิจเกิดขึ้น และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน</p>					
2.1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานของโรงเรียน						
2.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน						
2.3	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน						
2.4	ท่านต้องการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ไปตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ						
2.5	ท่านต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ						
2.6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในทุก ๆ งานที่ท่านรับผิดชอบ						
2.7	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มที่ในทุก ๆ งานที่ได้รับ						
2.8	ท่านพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเมื่อโรงเรียนของท่านประสบปัญหาทางที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้						
2.9	ท่านพร้อมที่จะพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ	ระดับความเหมาะสม					ข้อเสนอแนะ	
	5	4	3	2	1		
	<p>3. ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน ความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ</p>						
3.1	ท่านต้องการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต						
3.2	ท่านต้องการที่จะดำรงการเป็นบุคลากรในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดอายุราชการ						
3.3	ท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้						
3.4	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานในโรงเรียนสืบเนื่องตลอดไป						
3.5	ท่านภาคภูมิใจที่จะเชิญชวนเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนของท่าน						
3.6	ท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแม้ว่าโรงเรียนอยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เป็นต้น						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



เครื่องมือวิจัยระยะที่ 2

แบบประเมินความสอดคล้อง
ข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีความมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับข้อคำถามเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงและความสอดคล้องกับโครงสร้างเนื้อหาของข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้ที่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

วิจิตตรา ชมทอง

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



แบบประเมินความสอดคล้อง
ข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อมูลของท่านให้สมบูรณ์

1. ชื่อสกุล.....
2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - อาจารย์ระดับอุดมศึกษา
 - ผู้อำนวยการสถานศึกษา
 - ครู
3. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 5-10 ปี
 - 11-15 ปี
 - 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้
กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารและครูมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน บุคลากรในโรงเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
1.1	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความจริงใจ				
1.2	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน				
1.3	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร				
1.4	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน				
1.5	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านให้การยอมรับและปฏิบัติกับท่านอย่างดี				
1.6	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล				
1.7	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน				
1.8	ผู้บริหารและครูในโรงเรียนของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างเพียงพอ หรือสวัสดิการตามอัตราด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอกับความต้องการขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจ เหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงาน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนเอง และมีความเท่าเทียมเมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน</p>					
2.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน				
2.2	ท่านได้รับสวัสดิการสอดคล้องกับค่าครองชีพหรือสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น				
2.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน				
2.4	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน				
2.5	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับประสบการณ์ของท่าน				
2.6	ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับ				
2.7	ท่านได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสม ไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ มีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น และมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและสังคม				
3.1	ท่านได้รับภาระงานที่มีความเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว			
3.2	ท่านได้รับภาระงานที่มีความเหมาะสม สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ			
3.3	ท่านสามารถกำหนดชั่วโมงในการทำงานได้อย่างเหมาะสม			
3.4	ท่านมีระบบการทำงานที่ยืดหยุ่น			
3.5	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว			
3.6	ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หรือสังคม			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<p>4. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง โรงเรียนไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต มีการวางแผนผังอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกที่ถูกสุขลักษณะ และมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ</p>				
4.1	โรงเรียนของท่านไม่มีพื้นที่ที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงภัยต่อชีวิต			
4.2	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนผังอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม			
4.3	โรงเรียนของท่านมีการจัดสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อย่างเหมาะสม			
4.4	โรงเรียนของท่านมีมาตรฐานในการรักษาความปลอดภัย			
4.5	โรงเรียนของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ถังดับเพลิง บรรทัดขึ้นลงตึก ประตู หรือหน้าต่าง ที่ถูกสุขลักษณะ			
4.6	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนอยู่เสมอ			
4.7	โรงเรียนของท่านมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนอยู่เสมอ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
<p>5. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ มีการหมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้ครูได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ ครูมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้ครูได้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ โรงเรียนมีการมอบหมายงานที่ท้าทายทำให้ครูเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และโรงเรียนสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ</p>					
5.1	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถอยู่เสมอ				
5.2	ท่านได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้พัฒนาความรู้ความสามารถ				
5.3	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้หมุนเวียนหน้าที่การทำงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานฝ่ายต่าง ๆ				
5.4	ท่านมีชั่วโมงการสอนที่เหมาะสมทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเอง				
5.5	ท่านได้รับการเปิดโอกาสจากโรงเรียนให้เข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ เช่น การเข้ารับการอบรม การเข้ารับการกิจกรรมต่าง ๆ				
5.6	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง				
5.7	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6. ความมั่นคงของงาน หมายถึง โรงเรียนมอบหมายตำแหน่งที่เหมาะสมกับการทำงานของครูโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก มอบหมายงานที่มีความเหมาะสม ไม่โยกย้ายครูไปทำในหน้าที่ที่ไม่ถนัด ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งการทำงานตามความเหมาะสม มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง				
6.1	ท่านได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมจากโรงเรียนโดยพิจารณาจากผลงานเป็นหลัก			
6.2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถจากโรงเรียน			
6.3	ท่านได้รับมอบหมายงานจากโรงเรียนในหน้าที่ตามความถนัดและความสนใจ			
6.4	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนให้ท่านได้สับเปลี่ยนตำแหน่งในการทำงานตามความเหมาะสมและสนใจ			
6.5	ท่านได้รับแนวทางจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมและสนใจ			
6.6	ท่านได้รับโอกาสจากโรงเรียนในการเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมและสนใจ			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน		การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		+1	0	-1	
7. ประชาธิปไตยในโรงเรียน หมายถึง การที่ครูมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติ ระเบียบ และวัฒนธรรมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากร					
7.1	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานของครูและสนับสนุนให้ครูปกป้องสิทธิของตนเอง				
7.2	โรงเรียนของท่านมีแนวปฏิบัติที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล				
7.3	โรงเรียนของท่านมีระเบียบที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล				
7.4	โรงเรียนของท่านมีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล				
7.5	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องความเสมอภาคในกลุ่มบุคลากร				
7.6	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญเรื่องการยอมรับทางความคิดที่แตกต่าง				
7.7	โรงเรียนของท่านมีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อบุคลากรทุกคน				

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง โรงเรียนให้ความช่วยเหลือสังคมในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ กิจกรรมของโรงเรียนเป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมของโรงเรียนตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โรงเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ				
8.1	โรงเรียนของท่านส่งเสริมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม เช่น กิจกรรมทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ในชุมชน เป็นต้น			
8.2	โรงเรียนของท่านส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การเข้าร่วมรณรงค์ต่าง ๆ ของชุมชน			
8.3	โรงเรียนของท่านผลิตกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน เช่น กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เรื่อง การสานไม้กวาดดอกหญ้า เป็นต้น			
8.4	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่คำนึงถึงสังคมที่โรงเรียนตั้งอยู่ เช่น นโยบายพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นต้น			
8.5	โรงเรียนของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม เป็นต้น			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้กับนิยามศัพท์เฉพาะ
ขององค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง หากท่านมีข้อเสนอแนะ
กรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้
กับนิยามศัพท์เฉพาะขององค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ มีความหมาย ดังนี้

+1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้มีความสอดคล้องกับนิยาม

ศัพท์เฉพาะ

-1 หมายถึง ข้อคำถามพฤติกรรมบ่งชี้ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

เฉพาะ

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. ความผูกพันด้านความรู้สึก หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับโรงเรียน รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความสุขในการทำงาน รู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี มีความเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน มีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน รู้สึกยินดีและภาคภูมิใจในการเป็นครูในโรงเรียน				
1.1	ท่านต้องการให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนทุกประการ			
1.2	ท่านรู้สึกว่าความสำเร็จของโรงเรียนคือความสำเร็จของท่าน			
1.3	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน			
1.4	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงาน อยากตื่นมาทำงานทุกวัน			
1.5	ท่านรู้สึกยินดีเมื่อมีคนพูดถึงโรงเรียนในทางที่ดี			
1.6	ท่านรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับค่านิยมของโรงเรียน พร้อมปฏิบัติตามค่านิยมของโรงเรียนทุกประการ			
1.7	ท่านมีความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่เคยคิดร้ายต่อโรงเรียน			
1.8	ท่านรู้สึกยินดีที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้			
1.9	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
<p>2. ด้านความผูกพันด้านการทุ่มเททำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างเต็มที่ ความรู้สึกเต็มใจในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ความต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องกับโรงเรียน ความรู้สึกอยากทำงานเพื่อผลักดันให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและเต็มที่ในการทำงาน พยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนเมื่อมีปัญหาด้านงานหรือภารกิจเกิดขึ้น และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน</p>				
2.1	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานของโรงเรียน			
2.2	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน			
2.3	ท่านรู้สึกเต็มใจเข้าร่วมทุก ๆ กิจกรรมของโรงเรียน			
2.4	ท่านต้องการทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้ไปตลอดจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ			
2.5	ท่านต้องการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้โรงเรียนแห่งนี้ประสบความสำเร็จ			
2.6	ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในทุก ๆ งานที่ท่านรับผิดชอบ			
2.7	ท่านรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มที่ในทุก ๆ งานที่ได้รับ			
2.8	ท่านพยายามแก้ปัญหาอย่างเต็มที่เต็มกำลังเมื่อโรงเรียนของท่านประสบปัญหาทางที่ไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้			
2.9	ท่านพร้อมที่จะพัฒนางานที่ท่านรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

องค์ประกอบ ความผูกพันต่อโรงเรียนของคุณ	การพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3. ความผูกพันด้านการดำรงความเป็นบุคลากร หมายถึง ความต้องการที่จะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนนั้นจนถึงปัจจุบันและในอนาคต ความรู้สึกที่ต้องการทำงานที่โรงเรียนตลอดอายุราชการ ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียน ความต้องการอย่างตั้งใจที่ยึดมั่นความเป็นบุคลากรต่อโรงเรียนอย่างเหนียวแน่นต่อไป ความเต็มใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ความรู้สึกที่ไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนไม่ว่าโรงเรียนจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ				
3.1	ท่านต้องการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนแห่งนี้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต			
3.2	ท่านต้องการที่จะดำรงการเป็นบุคลากรในโรงเรียนแห่งนี้ตลอดอายุราชการ			
3.3	ท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแห่งนี้			
3.4	ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทปฏิบัติงานในโรงเรียนสืบเนื่องตลอดไป			
3.5	ท่านภาคภูมิใจที่จะเชิญชวนเพื่อนครูจากโรงเรียนอื่นมาปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนของท่าน			
3.6	ท่านไม่คิดจะย้ายออกจากโรงเรียนแม้ว่าโรงเรียนอยู่ในสภาวะวิกฤติอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น โรงเรียนขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ เป็นต้น			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

เครื่องมือวิจัยระยะที่ 3



แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนะที่เหมาะสมในการทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

คำชี้แจง

จากผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ
โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1” พบว่า ตัวแปร
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียน มี 3
องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
3. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อเป็นแนวทาง
พัฒนาให้สถานศึกษานำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ กรุณาให้ความเห็นและ
ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับครูที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ในครั้งนี้

วิจิตตรา ชมทอง

นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคณะครู หากครูมีปัญหาผู้บริหารควรให้คำปรึกษาในเชิงบวก		
2. ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคณะครู เช่น กิจกรรมกีฬาสักระหว่างครู เป็นต้น		
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ใช้คำพูดที่สุภาพในการสื่อสาร มีใบหน้าที่ยิ้มแย้ม และพร้อมให้คำปรึกษาในทุกเรื่อง		
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกันของบุคลากรภายในโรงเรียน เช่น กิจกรรมผ้าป่าสามัคคีของโรงเรียน เป็นต้น		
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความช่วยเหลือเมื่อคณะครูในโรงเรียนเมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาด้านภาระงานของโรงเรียนและปัญหาส่วนตัวที่สามารถให้ความช่วยเหลือได้		

โปรดเสนอแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของ คณะครูจากปัจจัยค่าครองชีพตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน		
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการ มอบสวัสดิการที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น บ้านพักครู อาหารกลางวัน เป็นต้น		
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรคำนึงถึงการปรับขึ้นเงินเดือนของ คณะครูให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ		
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่คณะครู ให้สอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับ เช่น มีการมอบเกียรติบัตร ให้แก่คณะครูเมื่อภาระงานที่ได้รับนั้นจบลง เป็นต้น		
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการวางแผนช่วยลดค่าใช้จ่ายของ คณะครูจากภาระงานต่าง ๆ ที่ได้รับ เช่น มีการวางแผนใน การเช่าเหมารถช่วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางนำ นักเรียนเข้าร่วมแข่งขันต่าง ๆ เป็นต้น		

โปรดเสนอแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้าน
คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสอบถามถึงภารกิจส่วนตัวของครูก่อนจึงค่อยมอบหมายภาระงานเพื่อไม่ให้กระทบต่อเวลาส่วนตัว		
2. ผู้บริหารโรงเรียนควรมีปฏิทินระยะเวลาในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่ชัดเจนเพื่อให้คณะครูสามารถวางแผนเพื่อกำหนดเวลาว่างหรือเวลาพักผ่อนของตนเองได้		
3. ผู้บริหารโรงเรียนควรคาดการณ์เพื่อรองรับเหตุการณ์ไม่คาดคิดต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อภาระงานที่คณะครูได้รับจนทำให้ไม่สามารถบรรลุตามระยะเวลาที่กำหนดได้		
4. ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกระจายงานอย่างเหมาะสมเพื่อให้คณะครูทุกคนมีเวลาว่างที่เพียงพอและเหมาะสมในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว		
5. ผู้บริหารโรงเรียนควรสนับสนุนให้คณะครูเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับชุมชนหรือสังคมอย่างเพียงพอ		

โปรดเสนอแนวทางการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้าน
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ตามความคิดเห็นของท่านว่าควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 27 แบบสรุปลงการหาค่าความเที่ยงตรง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายตัวแปร
 และภาพรวม ของแบบสอบถามเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การแปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกราย ข้อ	การแปลผล
		1	2	3	4	5					
2	1	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.75	ใช้ได้
2	2	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.64	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.14	ใช้ไม่ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.06	ใช้ไม่ได้
2	5	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	0.15	ใช้ไม่ได้
2	6	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.73	ใช้ได้
2	7	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	-0.03	ใช้ไม่ได้
2	8	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	-0.54	ใช้ไม่ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.27	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.67	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.13	ใช้ไม่ได้
2	12	+1	+1	0	-1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	13	+1	+1	0	-1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	14	+1	0	0	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.08	ใช้ไม่ได้
2	15	0	0	0	-1	+1	0	0.00	ใช้ไม่ได้	-	-
2	16	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.23	ใช้ได้
2	17	0	-1	+1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	18	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	ใช้ได้	0.40	ใช้ได้
2	19	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	-0.06	ใช้ไม่ได้
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.51	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.26	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	0.85	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที					ผล รวม	ค่า IOC	การแปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกราย ข้อ	การแปลผล
		1	2	3	4	5					
2	23	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.93	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.93	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.87	ใช้ได้
2	26	+1	0	+1	0	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.77	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.52	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.17	ใช้ไม่ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.21	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	0.31	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.31	ใช้ได้
2	33	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.01	ใช้ไม่ได้
2	34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.44	ใช้ได้
2	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	-0.41	ใช้ไม่ได้
2	36	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้	-0.04	ใช้ไม่ได้
2	37	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.57	ใช้ได้
2	38	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	39	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	40	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.45	ใช้ได้
2	41	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.28	ใช้ได้
2	42	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.72	ใช้ได้
2	43	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	ใช้ได้	0.75	ใช้ได้
2	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
2	45	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.76	ใช้ได้
2	46	0	0	+1	0	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-
2	47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้
2	48	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	-0.24	ใช้ไม่ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การแปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกราย ข้อ	การแปลผล
		1	2	3	4	5					
2	49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.26	ใช้ได้
2	50	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้
2	51	+1	0	+1	0	+1	3	0.6	ใช้ได้	0.22	ใช้ได้
2	52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.22	ใช้ได้
2	53	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.07	ใช้ไม่ได้
2	54	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.71	ใช้ได้
2	55	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.65	ใช้ได้
2	56	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.41	ใช้ได้
2	57	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.88	ใช้ได้
2	58	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.40	ใช้ได้
2	59	เพิ่มโดยผู้เชี่ยวชาญ								0.88	ใช้ได้
3	60	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.06	ใช้ไม่ได้
3	61	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.22	ใช้ได้
3	62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
3	63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.30	ใช้ได้
3	64	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.33	ใช้ได้
3	65	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	-0.11	ใช้ไม่ได้
3	66	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.18	ใช้ไม่ได้
3	67	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.34	ใช้ได้
3	68	0	0	+1	+1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.32	ใช้ได้
3	69	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้	0.31	ใช้ได้
3	70	0	0	+1	-1	0	0	0.00	ใช้ไม่ได้	-	ใช้ไม่ได้
3	71	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.19	ใช้ไม่ได้
3	72	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.01	ใช้ไม่ได้
3	73	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.36	ใช้ได้
3	74	0	-1	+1	+1	+1	2	0.40	ใช้ไม่ได้	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การแปลผล	ค่าอำนาจ จำแนกราย ข้อ	การแปลผล
		1	2	3	4	5					
3	75	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.38	ใช้ได้
3	76	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้	0.59	ใช้ได้
3	77	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.12	ใช้ไม่ได้
3	78	0	0	+1	-1	+1	1	0.20	ใช้ไม่ได้	-	-
3	70	0	-1	+1	+1	0	1	0.20	ใช้ไม่ได้	-	-
3	80	0	-1	+1	-1	0	-1	-0.20	ใช้ไม่ได้	-	-
3	81	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้	0.11	ใช้ไม่ได้
3	82	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.67	ใช้ได้
3	83	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้	0.60	ใช้ได้

1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าตั้งแต่ 0.21-0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.86

2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครู มีค่าตั้งแต่ 0.31-0.88 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.75

3) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และความผูกพันต่อโรงเรียนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 1 เท่ากับ 0.89

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววิจิตตรา ชมทอง
วัน เดือน ปีเกิด	22 เดือนมกราคม 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	417 หมู่ 9 ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47280
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2558	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนร่มเกล้า สกลนคร อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2564	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2564	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโพนยางคำ กรป. กลางพัฒนา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2565	ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2567	ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลสกลนคร อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร