

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

ปริญญาโท

ของ

นายสมชาติ ทองสมุทร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

371.2012

ส 238 ก

ร.3

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

บทคัดย่อ

ของ

สมชาติ ทองสมุทร

ร 5 ก.ย. 2547

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการ
ศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2547

ก 2547/50

สมชาติ ทองสมุทร. (2547). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
คณะกรรมการควบคุม : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์, รองศาสตราจารย์ ชุศรี วงศ์รัตนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และเขต 2 ที่ปฏิบัติราชการปีการศึกษา 2546 จำนวน 165 คน จาก 165 โรงเรียน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้อำเภอเป็นชั้นในการสุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมี 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 สอบถามอัตมโนทัศน์ และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น = .7939 และ .9108 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 10 ปีหรือมากกว่า

มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหาร น้อยกว่า 10 ปี ในด้านความภูมิใจในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบูรณาการทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา ในด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการพัฒนาศักยภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านประชาธิปไตยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายไม่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับอัตรากำลังสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังปานกลางลงมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังปานกลางลงมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ใน 6 ด้านนอกจากด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ไม่แตกต่างกัน

**QUALITY OF WORK LIFE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
CHUMPHON EDUCATION SERVICE AREA OFFICE**

**AN ABSTRACT
BY
SOMCHART THONGSAMUT**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University**

May 2004

Somchart Thongsamut. (2004). *Quality of Work Life of School Administrators in the Chumphon Education Service Area Office*. Master's thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof Dr.Thasana Swaengsakdi , Assoc. Prof Chusri Wongrattana.

The purposes of this study were to: 1) study the quality of work life of school administrators in the Chumphon Education Service Area Office in 8 components, i.e. fair remuneration, safe and healthy working condition, growth and job security, development of capacities, total life space, organization pride, social integration, and democracy at work; 2) compare the quality of work life of school administrators by management experience, position classification, sufficient income compared to payment, and self-concept. The sample of this study, acquired by the stratified random sampling method, were 165 school administrators from 165 schools in the Chumphon Education Service Area Office Section 1 and 2 in the 2003 academic year. The instrument used for the data collection was a three-part questionnaire. The 1st part, the school administrator status checklist; the 2nd part, the 5-point rating scale self-concept; and the 3rd part, the 5-point rating scale quality of work life. The Cronbach's alpha coefficient of the 2nd part and the 3rd part questionnaire were .7939 and .9108 respectively. The statistical method used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The results of the study were as follows.

- 1) The self-concept of the school administrators in the Chumphon Education Service Area Office was rated at the moderate level.
2. The quality of work life as a whole of the school administrators was rated at the moderate level. When considered each component, it was found that the safe and healthy working condition, development of capacities, organization pride, and social integration were rated at the high level while others were at the moderate level.
3. The quality of work life as a whole of the school administrators with different management experience was not rated significantly different. When considered each component, it was found that the school administrators with more than 10 year management experience rated the organization pride higher than those with less than 10 year management experience at the .01 level of confidence, and so did the social integration at the .05 level of confidence.
4. The quality of work life as a whole of the school administrators with position classification 8 or higher was rated higher than those with position classification 7 or lower at the .05 level of confidence. When considered each component, it was found

that the school administrators with position classification 8 or higher rated the organization pride and development of capacities higher than those with position classification 7 or lower at the .01 level of confidence and so did the democracy at work at the .05 level of confidence.

5. The quality of work life as a whole of the school administrators with different sufficient income compared to payment was not rated significantly different. When considered each component, it was found that the school administrators with sufficient income compared to payment rated the fair remuneration higher than those with insufficient income at the .01 level of confidence.

6. The quality of work life as a whole of the school administrators with high level of self-concept was rated higher than those with moderate level of self-concept at the .01 level of confidence. When considered each component, it was found that the school administrators with high level of self-concept rated 6 components other than the fair remuneration and growth and job security higher than those with moderate level of self-concept at the .01 level of confidence.

ปริญญานิพนธ์


เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

ของ

นายสมชาติ ทองสมุทร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

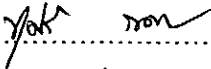
วันที่ 22 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



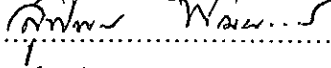
.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์)



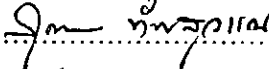
.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชุติร์ วงศ์รัตน์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(อาจารย์ สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์)



.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทักษสุวรรณ)

ประกาศคุณูปการ

การทำปฏิญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่ง ในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ ในทุกขั้นตอนของการทำปฏิญญานิพนธ์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศาสตร์ แสงศักดิ์ ประธานควบคุมการทำปฏิญญานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ชูศรี วงศ์รัตน กรรมการและที่ปรึกษาด้านสถิติ ที่ให้คำแนะนำมาตลอด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ กรรมการสอบปากเปล่าปฏิญญานิพนธ์ ด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ หัวหน้าภาควิชา การบริหารการศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาของผู้วิจัย รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหาร การศึกษา และคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ จนผู้วิจัยสามารถศึกษาได้จนจบหลักสูตรและนำความรู้ไปใช้ให้ เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำเรื่องเครื่องมือ จนผู้วิจัยได้เครื่องมือที่มีคุณภาพ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รท.ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา นายกำจัด คงหนู นายทวีพล แพ้เรือง และขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ทั้ง 2 ท่าน ที่ให้ความร่วมมือและอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่ ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างและกลุ่ม Tryout ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโทวิชาเอก การบริหารการศึกษา ภาคปกติ รุ่น 29 และพี่ ๆ น้อง ๆ วิชาเอกการบริหารการศึกษาทุกรุ่น ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณนายไพศาล จินดาพรหม และเพื่อนครู โรงเรียนละแมวิทยาทุกท่านที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุน ผู้วิจัยตลอดมา

กัลยาณมิตรที่ไม่อาจลืมได้ คือนายวุฒิพงษ์ ปฎิเวชวิฒนางกูร นายศักดิ์สิทธิ์ แร่ทอง นายพิทักษ์ วงแหวน นางสาวบุหงา ลิมโกมุท นางสาวจันทรา พักตร์เพียงจันทร์ นางสุธิมา ดีเป็นธรรม นางสาวสิริกานต์ ภูโปร่ง นางสาววาสนา ไชยพรรณา และอีกหลายท่านที่ไม่อาจ กล่าวนามหมดในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุนการทำปฏิญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน และคุณพ่อเที่ยง คุณแม่ชม ทองสมุทร ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจในการเฝ้าหาความรู้ สั่งสอนอบรมให้มีความเข้มแข็งอดทน ตลอดมา จนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

สมชาติ ทองสมุทร

**ปริญญาโทฉบับนี้ ได้รับทุนอุดหนุนและส่งเสริมปริญญาโท
ของทบวงมหาวิทยาลัย
จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (ทบวงมหาวิทยาลัยเดิม)
ปีงบประมาณ 2546**

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	6
ตัวแปรที่ศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
สมมติฐานการวิจัย.....	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา.....	15
แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	35
แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.....	84
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	93
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	100
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	100
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	101
รายละเอียดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	104
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	105
การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล.....	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	106

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	130
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	130
วิธีดำเนินการวิจัย.....	130
สรุปผลการวิจัย.....	131
อภิปรายผลการวิจัย.....	134
ข้อเสนอแนะ.....	140
บรรณานุกรม.....	142
ภาคผนวก.....	157
ภาคผนวก ก.....	158
ภาคผนวก ข.....	175
ภาคผนวก ค.....	187
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	197

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษาในอำเภอ.....	101
2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพและระดับอัฒมโนทัศน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร	108
3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอัฒมโนทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร.....	109
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร... ..	110
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม.....	111
6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	112
7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	113
8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านการพัฒนาศักยภาพ.....	114
9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านภาวะอิสระจากงาน.....	115
10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านความภูมิใจในองค์กร.....	116

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านการบูรณาการ ทางสังคม.....	117
12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านประชาธิปไตย ในการทำงาน.....	118
13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร.....	120
14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน....	122
15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ เมื่อเทียบกับรายจ่าย.....	124
16 เปรียบเทียบแหล่งความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ เมื่อเทียบกับรายจ่าย.....	126
17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของ รายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย.....	128
18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร สถานศึกษา.....	129

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	13
2 แรกกดดันต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้บริหาร.....	27
3 คุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนคุณภาพในการสร้างสัมพันธไมตรี.....	38
4 ลำดับความต้องการของคนตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow).....	45
5 ปัจจัยอนามัยและสิ่งจูงใจ.....	49
6 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี.....	51
7 แสดงโครงสร้างของระบบ.....	53
8 มุมมององค์การเชิงระบบ.....	54
9 รูปจำลองของโรงเรียนในแง่ของระบบ.....	55

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

แนวคิดและปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้คนมีคุณภาพ 3 มิติ คือ มิติด้านทักษะ (Skills) มิติด้านสุขภาพ (Health) มิติด้านทัศนคติ (Attitude) กล่าวคือ คนที่มีทักษะ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพ คนที่มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ ย่อมมีคุณภาพ และคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพ (ธารรงค์ อุดมไพจิตรกุล และคณะ. 2543 : 30)

เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว ความคาดหวังของสังคมยังเชื่อว่า สถานศึกษาจะผลิตผู้จบการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และคุณสมบัติต่าง ๆ ได้ตามหลักสูตร มีความน่าเชื่อถือในปัจจุบันและ กระบวนการ มีความยั่งยืน ในการคงสภาพการจัดการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 6) แต่คุณภาพการจัดการศึกษาของไทยยังมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ โดยเฉพาะระหว่าง เขตเมืองกับเขตชนบท ผู้จบการศึกษาในแต่ละระดับของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานยังไม่มีคุณภาพที่สังคมพอใจ ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 3-5) โดยเฉพาะโรงเรียนในจังหวัดชุมพร ถึงแม้ครูจะได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมแต่ในทาง ปฏิบัติจริงลักษณะการเรียนการสอนของครูยังไม่เป็นไปตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้แบบผู้เรียน มีความสำคัญที่สุด การสอนของครูยังเป็นแบบบรรยาย และเทคนิคการสอนการประเมินผล ยังไม่หลากหลาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังต้องพัฒนาอีกมาก โดยเฉพาะวิชา คณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ พัฒนาการของนักเรียนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ยังเห็นไม่ชัดเจน ยังมี ลักษณะที่เปลี่ยนแปลงแบบขึ้น ๆ ลง ๆ นักเรียนยังจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนด้านทักษะการ คิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนและครูกระตือรือร้นที่ดำเนินการ จัดการศึกษาที่สนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและเข้มแข็งแต่ยังขาดความรู้ ความเข้าใจที่ชัดเจนในมโนทัศน์ ทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายครบถ้วน (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชุมพร. 2546 : 95)

การที่คุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคมเพราะที่ผ่านมามีการพัฒนาที่ ขาดสมดุลก่อให้เกิดปัญหาทางศีลธรรมและปัญหาสังคมมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2544 : ข) ผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่อคนและ สังคมก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 6) เช่นปัญหาครอบครัว ปัญหาการเงิน จากการทำงาน จากความรัก จากการเรียนรู้ (สวนดุสิตโพล. 2545 : A5) โดยเฉพาะคนภาคใต้ที่เคยอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและคำนึงถึงการใช้อย่างคุ้มค่า ได้รับผลกระทบจากแนวคิดบริโภคนิยมและเทคโนโลยีตะวันตก มีการพัฒนาวัฒนธรรมทางด้านวัตถุอย่างก้าวกระโดด โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบสิ่งแวดล้อม เป็นผลให้เกิดการทำลายและสูญเสียทรัพยากรที่ไม่อาจทดแทนได้ (อมรา ศรีสุชาติ. 2544 : 2)

ปัญหาสังคมดังกล่าวทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคลากรทางการศึกษาที่ใกล้ชิดผู้เรียนมากที่สุดคือครู เพราะครูไทยเงินเดือนน้อย จึงจำเป็นต้องดิ้นรนหาอาชีพเสริม เพื่อนำรายได้มาจุนเจือครอบครัว จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน ไม่มีเวลาสำหรับคิดพัฒนาบทเรียนของลูกศิษย์ให้ก้าวหน้า และยังมีครูจำนวนมากสอนลูกศิษย์แค่ให้ผ่านพ้นไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น (ศรีนทิพย์ ภูเล่า. 2544 : 25) และเนื่องจากครูยังขาดแรงจูงใจในวิชาชีพ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนอย่างรวดเร็วได้จึงทำให้ครูหันเหไปหาทางอยู่รอดโดยการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัวและเพื่อความมีหน้ามีตาในสังคม ไม่สนใจงานในหน้าที่เพราะเห็นว่าการประโยชน์น้อยกว่า มาตรการการลงโทษก็ไม่ได้รุนแรงอะไร สร้างความคับข้องใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องคอยปลุกจิตสำนึกในความรับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 4-5)

ทักษะในการบริหาร สมชาย เทพแสง. (2544 : 14) กล่าวว่า ในระบบการศึกษาที่เป็นสากลทั่วโลกต่างยอมรับว่าบุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการนำพาการศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้แก่ผู้บริหาร และนอกจากนี้ กองพัฒนามาตรการศึกษานอกโรงเรียน. (2542 : 64) ยังกล่าวในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้การศึกษาในแต่ละประเทศประสบความสำเร็จ คือ ผู้นำมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการออกกฎหมายเป็นแม่บทในการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น จัดสรรเงินสนับสนุนอย่างพอเพียงและต่อเนื่อง มีองค์การรองรับการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจัง จัดการศึกษาภาคบังคับแบบให้เปล่าในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เปิดโอกาสทางการศึกษาให้ยืดหยุ่นหลากหลายทุกระบบ กำหนดให้มีหลักสูตรแกนและหลักสูตรท้องถิ่น จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาทุกระดับอย่างจริงจังและต่อเนื่อง สร้างความเข้าใจ แรงจูงใจ และเจตจำนงร่วมให้กับคนในชาติในการปฏิรูป จากแนวคิดดังกล่าวเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการ ผลักดันให้การปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในสถานศึกษา ถ้าผู้บริหารเป็นคนไม่เอาจริง ไม่ตั้งใจบริหาร ไม่มีทักษะในการบริหาร ไม่มีระบบ ขาดศีลธรรม องค์การจะไปสู่ความเป็นเลิศไม่ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 1) ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรได้ใช้ศักยภาพที่ดี ทำงานให้เกิดผลสูงสุด รวมทั้งเป็นผู้มีทักษะทางการบริหารการจัดการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน สูงสุด (เทือน ทองแก้ว. 2545 : 35)

การที่จะให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาได้นั้นผู้บริหารจะต้องมีความสามารถ มีศักยภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งความสามารถและศักยภาพดังกล่าวจะมีได้ต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการ เช่น การมีสุขภาพดี การมีอารมณ์ดี การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีความรู้ดี การมีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถทำงานได้โดยไม่ต้องห่วงหน้าพะวงหลังให้เสียสมาธิในการทำงาน สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุข เพราะจิตแกร่งจะอยู่ในกายที่แข็งแรง (แจก ธนสิริ. 2533 : 8) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพราะบุคคลทุกกลุ่มจะมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน (มัญญู ดนวัฒนา. 2532 : 182) สถานที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เพราะผู้บริหารที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แร้นแค้นมากจะมีความเครียดมาก (บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. 2545 : 3) มีความก้าวหน้และความมั่นคงในงาน เพราะมนุษย์ทุกคนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองจึงต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ (สมิต สัชฌกร. 2536 : 19) การพัฒนาศักยภาพ เพราะการบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น และพัฒนาสมรรถภาพและทักษะในการบริหารสิ่งนั้น ๆ ด้วย (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2541 : 2-6) ภาวะอิสระจากงาน เป็นช่วงเวลาที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเพื่อจะได้ได้คลายเครียด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการกิจกรรมมากและไม่มีเวลาที่แน่นอนทำให้ยากลำบากในการบริหารเวลา เมื่อบริหารเวลาไม่ได้ก็จะทำให้เกิดความเครียดซึ่งจะมีผลกับสุขภาพเช่นกัน (สมิต อาชวณิชกุล. 2535 : 29-34) นอกจากนี้แล้วความภูมิใจในองค์กรก็เป็นสิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีความผูกพันกับองค์กร (Hackman and Suttle. 1977 : 14) การบูรณาการทางสังคมก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกมามีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอยู่เสมอ (กิ่งแก้ว ทรัพย์พะวงศ์. 2542 : 155) สุดท้ายแล้วการมีประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจะเป็นการสร้างสรรบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น (Bluestone. 1977 : 43-46) จากเหตุผลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าถ้าผู้บริหารมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานดี ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะทำงานอย่างมีความสุข และจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน และผู้บริหารองค์กรอื่นทั้งของภาครัฐและเอกชน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และที่สุดคือคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทั้งองค์กรใหญ่และองค์กรย่อย รวมทั้งชุมชนและสังคมรอบข้างก็จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตไปพร้อม ๆ กัน

สถานภาพของผู้บริหารก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังเช่น ผลการวิจัยของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ์ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งก็มีผล

กับคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน ดังผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ,9-28) ที่พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน นอกจากนี้ ก็เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ,9-28) ยังพบว่า ข้าราชการที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ส่วนอัทมโนทัศน์ของผู้ปฏิบัติงานผลการวิจัยของ วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ 2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าข้าราชการทหารอากาศที่มีระดับอัทมโนทัศน์ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับอัทมโนทัศน์ต่างกันก็น่าจะมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพราะเป็นข้าราชการเช่นกัน

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นที่ต้องการของทุกคน ดังทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ที่กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และมีความต้องการไม่สิ้นสุด ความต้องการจะเป็นไปโดยลำดับ เริ่มตั้งแต่ความต้องการจำเป็นทางร่างกาย จนถึงความต้องการทางจิตใจ ซึ่งความต้องการดังกล่าวจะเป็นแรงจูงใจและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป (เมธี อุดมธรรมมานุภาพ และคณะ. 2544 : 210) เพราะความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความตั้งใจและความสามารถของมนุษย์หรือบุคลากรหรือพนักงานที่เกี่ยวข้อง การจูงใจในการทำงานเป็นการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543 : 332)

เนื่องจากคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่พอใจของสังคม โดยเฉพาะสถานศึกษาในจังหวัดชุมพรยังมีจุดอ่อนอยู่มาก ความคาดหวังของรัฐและหน่วยงานทางการศึกษาระดับสูงที่จะต่อสู้กับปัญหาเศรษฐกิจและสังคม ที่มากระทบกับบุคลากรทางการศึกษาและระบบการศึกษา จนทำให้ไม่สามารถพัฒนาการศึกษาได้เท่าที่ควร ความคาดหวังดังกล่าวสามารถบรรลุผลได้จะต้องเริ่มจากสถานศึกษา เพราะสังคมยังเชื่อว่า สถานศึกษาจะผลิตผู้จบการศึกษาที่มีคุณภาพได้ และบุคลากรที่สำคัญที่สุดของสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องได้ เพราะตามแนวคิดทฤษฎีระบบแล้วผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งป้อนเข้า (Input) ที่สำคัญที่สุดที่สามารถทำให้ปัจจัยอื่นได้ผ่าน กระบวนการ (Process) ที่มีประสิทธิภาพ และทำให้ได้มาซึ่งผลผลิต (Output) ที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยเห็นว่ายังไม่มีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมพร ที่สามารถ นำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมพร ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมพร ที่จะป้อนข้อมูลพื้นฐานประกอบการบริหารและพัฒนาคุณภาพบุคลากรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยได้กำหนดความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ ของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับประเทศต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- 1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 1.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 1.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร
- 1.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 1.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในปีการศึกษา 2546 ซึ่งผู้บริหาร
สถานศึกษาดังกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียน 281 โรงเรียน ใน 8 อำเภอ ของ
จังหวัดชุมพร จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 281 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 165 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น
(Stratified random sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) ในการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้
ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยศึกษาจากตัวแปร ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

3.1.1 ประสบการณ์ในการบริหาร จำแนกเป็น

3.1.1.1 10 ปี หรือมากกว่า

3.1.1.2 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2 ระดับตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.2.1 ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป

3.1.2.2 ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา

3.1.3 ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย จำแนกเป็น

3.1.3.1 เหลือให้เก็บออม

3.1.3.2 เพียงพอ

3.1.3.3 ไม่เพียงพอ

3.1.4 อัตมโนทัศน์ จำแนกเป็น

3.1.4.1 สูง

3.1.4.2 ปานกลาง ลงมา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน

คือ

- 3.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 3.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 3.2.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 3.2.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 3.2.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร
- 3.2.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 3.2.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ตลอดจนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยพิจารณาจากองค์ประกอบตามแนวคิดของ วัลตัน (Walton, 1974 : 12) แนวคิดของ ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199-200) และแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ซึ่งแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น 8 ด้านคือ

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการได้รับรายได้ที่เป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ และค่าตอบแทน อื่น ๆ ในปริมาณที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสภาพเศรษฐกิจและตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความเป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจาก แสง เสียง และกลิ่น หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโอกาสที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สูงขึ้นในอนาคต โดยได้รับมอบหมายงานมากขึ้น มีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิก

ครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ และมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน มีความมั่นคงของรายได้ที่ควรได้รับ

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสในการศึกษา อบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี

1.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง สภาพความเป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีเวลาว่างของชีวิตเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ไต่คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการกำหนดเวลาในแต่ละวันให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา กับการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตกับสมาชิกในครอบครัว

1.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าการดำเนินงานนโยบายและรับผิดชอบต่อสังคม การทำกิจกรรมขององค์กรมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยการซ่อม สร้างและทำนุบำรุงสาธารณสมบัติและสาธารณสถาน ตลอดจนช่วยงานด้านสาธารณสุขและด้านความปลอดภัยต่อประชาชนทั่วไป รวมถึงการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

1.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น และผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครู ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น และผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) มีความเป็นอิสระจากอคติ มีการสนับสนุนในกลุ่ม มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย

1.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติงานกับองค์กรระดับสูงและองค์กรภายนอก โดยได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ ได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ปัญหาที่องค์กรระดับสูงและองค์กรอื่น ๆ ที่ต้องประสานงานร่วมกัน สมาชิกในองค์กรดังกล่าวมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีแบบแผน ฟังพากันในการปฏิบัติงานเคารพสิทธิส่วนตัว เน้นการทำงานเป็นทีม ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน แบ่งอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ร่วมกันหาปัญหาและดำเนินการปรับปรุง แก้ไขโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา

2. ประสบการณ์ในการบริหาร หมายถึง จำนวนปีที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

2.1 10 ปี หรือมากกว่า หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ก่อนปีการศึกษา 2537

2.2 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หลังปีการศึกษา 2536

3. ระดับตำแหน่ง หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนในระดับต่าง ๆ รวมทั้งเงินประจำตำแหน่ง จำแนกเป็น 3 ระดับ คือ

3.1 ระดับ 8 ขึ้นไป หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับเงินเดือน ระดับ 8 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 16,800 - 42,170 บาท ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับเงินเดือน ระดับ 9 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,640 - 44,930 บาท ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 9,900 บาท

3.2 ระดับ 7 ลงมา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับเงินเดือน ระดับ 7 ได้รับเงินเดือนระหว่าง 13,680 - 29,810 บาท ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ได้รับเงินเดือน ระดับ 6 ได้รับ เงินเดือนระหว่าง 11,120 - 24,440 บาท ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง

4. รายได้ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน อื่น ๆ จากการประกอบอาชีพรับราชการและรายได้พิเศษเฉลี่ยต่อเดือน รวมถึง รายได้ประจำและรายได้พิเศษของกลุ่มสมรสเฉลี่ยต่อเดือน

5. รายจ่าย หมายถึง รายจ่ายในภาวะปกติ ทั้งค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ค่าใช้จ่ายในที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมกับสังคมหรือชุมชน ค่าเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย ค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงาน ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน หรือค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา รวมถึงค่าใช้จ่ายของกลุ่มสมรส บุตรหรือผู้อื่นที่อุปการะ

6. ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย หมายถึง สภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับรายได้ของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อประเมินเปรียบเทียบกับรายจ่ายต่อเดือน ในสภาวะปกติ ระดับความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย จำแนก เป็น 3 ระดับ คือ

6.1 เหลือให้เก็บออม หมายถึง รายได้มากกว่ารายจ่าย

6.2 เพียงพอ หมายถึง รายได้กับรายจ่ายมีปริมาณใกล้เคียงกัน

6.3 ไม่เพียงพอ หมายถึง รายได้น้อยกว่ารายจ่าย

7. อัตรานวัตกรรม หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อันเป็นผลจากการเรียนรู้ประสบการณ์ ที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 2 ระดับ คือ

7.1 อัตรานวัตกรรมสูง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยอัตรานวัตกรรมอยู่ในช่วงคะแนน 3.67- 5.00

7.2 อัตรานวัตกรรมปานกลาง ลงมา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยอัตรานวัตกรรมอยู่ในช่วงคะแนน 2.34 – 3.66 รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคะแนนเฉลี่ยอัตรานวัตกรรมต่ำที่อยู่ในช่วงคะแนน 1.00 – 2.33

8. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าว ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

9. สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ โรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา หรือทั้งสองระดับ

10. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดเดิมคือ สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ หรือกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ที่โอนมาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

11. การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาได้ตระหนักว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณประโยชน์อย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กร ผู้วิจัยจึงศึกษาถึงแนวคิดที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับลักษณะองค์การ บทบาทหน้าที่และความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ซึ่งนักการศึกษาหลายท่านกล่าวไว้

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วัลตัน (Walton. 1974 : 12) ที่แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แนวคิดของ ฮิวส์

และ คัมมิง (Huse and Cumming. 1985 : 199-200) ที่แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร และแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ที่แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในการทำงาน เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม การมีส่วนร่วมในองค์กร ประชาธิปไตยในการทำงาน และเวลาว่างของชีวิต

ซึ่งแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวมีลักษณะสอดคล้องและคล้ายคลึงกันในรายละเอียดของแต่ละด้าน ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์มาเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้

ในส่วนของการศึกษาองค์ประกอบพื้นฐานต่าง ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ตัวแปรต้น) พิจารณาจากผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ประสบการณ์ในการบริหาร ตามแนวคิดของ โรเจอร์ (สุจิรา วิชัยดิษฐ์. 2543 : 27; อ้างอิงจาก Roger, Citing . 1951) กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการรับรู้เหตุการณ์ในอดีตและสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ นำมาประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล ดังผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้วของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งจะเกี่ยวเนื่องถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ และนอกจากนี้ระดับตำแหน่งยังสามารถกำหนดฐานะทางสังคมทั้งในหน่วยงานและในสังคมรอบข้าง ซึ่งจากผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต เป็นเหตุให้การทำงานของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพเพราะครูไม่ศรัทธาขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 1) เพราะสวัสดิการที่รัฐจัดให้เป็นสวัสดิการขั้นต่ำ เมื่อเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) แล้วเป็น

สวัสดีการที่ตอบสนองความต้องการในระดับแรก และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) แล้วเป็นแค่ปัจจัยต่ำจุนเท่านั้น กอปรกับแนวคิดที่ว่า เมื่อข้าราชการไม่มี ข้อกังวล ในเรื่องส่วนตัวก็จะทุ่มเทให้งานได้เต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 79) และจาก ผลการ วิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ) ข้าราชการพลเรือนที่มีรายได้ต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

อึดมโนทัศน์ เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อตนเองทั้งด้านร่างกายและ จิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ซึ่งอึดมโนทัศน์เป็นผลมาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ ที่ได้มีปฏิสัมพันธ์กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) ที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพของ สิ่งแวดล้อมและการรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อึดมโนทัศน์เป็นสิ่งที่มีความหมายอย่างมากในการพัฒนา มนุษย์ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลมีอึดมโนทัศน์ที่ดี (สุจิตรา วิชัยดิษฐ์. 2543 : 45) และจากผลการวิจัยของวีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับอึดมโนทัศน์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ดังภาพประกอบต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ
 สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

ประสบการณ์ในการบริหาร

- 10 ปี หรือมากกว่า
- น้อยกว่า 10 ปี

ระดับตำแหน่ง

- ตั้งแต่ ระดับ 8 ขึ้นไป
- ตั้งแต่ ระดับ 7 ลงมา

ความเพียงพอของรายได้
เมื่อเทียบกับรายจ่าย

- เหลือให้เก็บออม
- เพียงพอ
- ไม่เพียงพอ

อัตมโนทัศน์

- สูง
- ปานกลาง ลงมา

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของผู้บริหารสถานศึกษา
 8 ด้าน

- 1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 4.ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 5.ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 6.ด้านความภูมิใจในองค์กร
- 7.ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 8.ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ภายใต้ขอบเขตของการวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ก่อนที่ทำการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากตำรา เอกสารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เอกสารเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา เอกสารเกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เอกสารเกี่ยวกับจังหวัดชุมพร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อความสะดวกในการวิจัยและศึกษา ค้นคว้า จึงเสนอหัวข้อที่ทำการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 1.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2.1 ปัจจัยภายนอกองค์กร
 - 1.2.2 ปัจจัยภายในองค์กร
 - 1.2.3 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
3. แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ประสบการณ์ในการบริหาร
 - 3.2 ระดับตำแหน่ง
 - 3.3 ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย
 - 3.4 อัตมโนทัศน์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไป

การศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย การศึกษาซึ่งจัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2545ก : 11) ที่รัฐบาลต้องจัดให้กับประชาชนทั้งหมดหรือส่วนใหญ่ได้เรียน การศึกษาขั้นพื้นฐานในระบบโรงเรียนโดยปกติจะแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ การศึกษาระดับประถมศึกษา และการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษามุ่งวางรากฐาน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านคุณภาพ จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน และทำให้สามารถรักษาการอ่าน การเขียน และการคำนวณไว้ได้ การศึกษาในระดับประถมศึกษาส่วนมากใช้เวลาเรียน 6 ปี ส่วนการศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถและทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจและความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบกิจการและอาชีพตามควรแก่วัย สำหรับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษามุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาหรือเพื่อให้เพียงพอแก่การประกอบกิจการและอาชีพที่ตนถนัด ทั้งอาชีพอิสระและอาชีพรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบกิจการและอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข (ไพศาล ไกรสิทธิ์ 2541 : 135-138)

ภารกิจของรัฐบาลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาดังกล่าวและเพื่อให้ประชาชนส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช จึงมีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 มีผลบังคับใช้ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 โดยมีประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับทราบ คือ การแบ่งส่วนราชการในส่วนกลางของกระทรวงศึกษาธิการได้แบ่งเป็น 6 สำนัก คือ สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานะเป็นนิติบุคคล สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและมีอำนาจหน้าที่ บริหาร

กิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการและของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรม สัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ และจัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จากประกาศในกฎศกฏีกาดังกล่าวทำให้เกิดจุดเปลี่ยนที่สำคัญคือ มาตรา 63 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี 2546 : 1-23)

จุดเปลี่ยนดังกล่าวการบริหารงานในสถานศึกษาก็ต้องเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการที่เปลี่ยนไปซึ่งสำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 3-8) ได้เสนอแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งด้านการบริหารงานวิชาการให้ยึดหลักการและแนวคิดคือ ให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคม มุ่งจัดกระบวนการเรียนรู้โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้น มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาการศึกษา โดยมีขอบข่ายภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ส่วนด้านการบริหารงบประมาณยึดหลักการและแนวคิด คือ ความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการ งบประมาณ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใสและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้ กระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ โดย

จัดสรรงบประมาณเป็นวงเงินรวมแก่สถานศึกษา มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินทั้ง 7 ด้าน คือ การวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุน การผลิต การจัดระบบการจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน การบริหารสินทรัพย์ และการตรวจสอบภายใน และมุ่งส่งเสริมระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้ในการจัดและพัฒนาศึกษา โดยมีขอบข่ายภารกิจที่สำคัญคือ การจัดตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

สำหรับด้านการบริหารงานบุคคลยึดหลักการและแนวคิดคือ หลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบาย กฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และหลักกรรมมาภิบาล โดยมีขอบข่ายภารกิจที่สำคัญคือ การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

และด้านการบริหารทั่วไปยึดหลักการและแนวคิดคือ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่ายและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การบริหารทั่วไปเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้การบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น โดยมีขอบข่ายภารกิจที่สำคัญคือ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา ประกอบด้วย แผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ และแผนพัฒนาการศึกษาประจำปีและแผนปฏิบัติการประจำปี งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนางาน การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร การ

ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การจัดตั้ง ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา การอำนวยความสะดวกประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ ตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับ ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

ที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนา ประเทศเพราะเป็นการศึกษาของประชากรส่วนใหญ่ที่จะได้นำความรู้และประสบการณ์ ไปประกอบอาชีพหรือไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวจะเป็นขององค์กรที่ อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบุคลากรที่ต้องรับภาระหนักที่สุด ก็คือครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบงานหลักถึง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อผลผลิตที่พึงพอใจของประชาชน และสังคมต่อไป

นอกจากความรู้เกี่ยวกับการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพพื้นที่ ที่จะทำการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสารและรายงานการวิจัยต่าง ๆ เช่น การศึกษาสายรากภาคใต้ ของอมรา ศรีสุชาติ (2544 : บทคัดย่อ) พบว่า ภูมิลักษณะ เป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่าง คนภาคใต้ กับธรรมชาติแวดล้อม สรุปได้ว่า ภูมิลักษณะทางกายภาพของภาคใต้มีส่วนสำคัญยิ่ง ต่อการกำหนดโครงสร้างทางสังคม และก่อให้เกิดพลังความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทาง วัฒนธรรมไปในทิศทางที่ต่างออกไปจากภูมิภาคอื่น ผลการศึกษาพบว่า คนภาคใต้ตั้งแต่ สมัยก่อนประวัติศาสตร์จนถึงสมัยประวัติศาสตร์รัฐโบราณ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและดำเนิน ถึงการใช้ของคุ้มค่า แต่นับตั้งแต่ปลายพุทธศตวรรษที่ 24 เป็นต้นมา ได้รับผลกระทบจาก แนวคิดบริโภคนิยมและเทคโนโลยีตะวันตก มีการพัฒนาวัฒนธรรมทางวัตถุอย่างก้าวกระโดด โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบสิ่งแวดล้อม เป็นผลให้เกิดการทำลายและสูญเสียทรัพยากรที่ไม่อาจ ทดแทนได้ และจากการศึกษารูปลักษณ์ เป็นการศึกษาเรื่องวิวัฒนาการและการเปลี่ยนแปลงไป ของชาติพันธุ์ของผู้คนที่ถือกำเนิดและมีชีวิตอยู่บนแผ่นดินภาคใต้ ซึ่งทำเลที่ตั้งและการผสม ชาติพันธุ์มีส่วนสำคัญในการกำหนดสรีระ และพยาธิสภาพของคนภาคใต้ ทำให้รูปลักษณ์ทาง กายภาพของคนภาคใต้มีความหลากหลายยิ่งกว่าภาคใด ๆ ผลการศึกษาพบว่า ไม่มีคนภาคใต้ คนใดที่มีชาติพันธุ์บริสุทธิ์ ลักษณะร่วมของคนภาคใต้คงไว้ซึ่งความเรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ใสใจ ในการดูแลสุขอนามัยของตนให้ร่างกายดูดีอยู่เสมอ และมักปรากฏตัวพร้อมกับพาหนะสำคัญ 2 อย่าง คือ ช้างหรือเรือ อันเป็นสัญลักษณ์ของการแสดงออกถึงพลังอำนาจและความสามารถ เฉพาะตัวในการบังคับและการสร้างสรรค์ ส่วนด้านจิตลักษณะ เป็นการศึกษาถึงลักษณะนิสัย และความคิด ความเชื่อ ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการนิยมบริโภคของหวาน อาหาร หลากหลายชนิด นิยมดื่มน้ำเมา เพราะทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นพืชพรรณธัญญาหารมีส่วน

เกือบหนอยุ่มา ทั้งยังเื้ออ้านวยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การค้นคว้าทดลอง อันเป็นรากฐานสำคัญต่อการปรับสร้างวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์ของตนแม้ว่าจะรับวัฒนธรรมจากภายนอกที่หลากหลายเข้ามาก็ตาม การรวมตัวเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ปกครองกันในหมู่เหล่าเดียวกัน ด้วยวิถีชีวิตที่ไม่ซับซ้อนเป็นเวลายาวนานได้หล่อหลอมลักษณะนิสัยการรักพวกพ้อง อยู่อย่างอิสระ และใช้ชีวิตเรียบง่าย ทำให้เกิดลักษณะนิสัยระมัดระวังในการเลือกรับสิ่งที่เข้ามาใหม่ และเป็นข้อสังเกตว่าคนภาคใต้โดยส่วนใหญ่เป็นคนเปิดเผย ต้องการรับรู้ข้อมูลอย่างชัดเจนและถูกต้องเพื่อนำมาพิจารณาตัดสินใจด้วยสติปัญญาของตนเอง และจะยอมรับการปฏิบัติตามแนวคิดหรือนโยบายจากผู้นำที่มีบารมีที่ได้พิสูจน์ตนให้เห็นแล้วว่า มีพลังอำนาจในการนำกลุ่มที่เหนือกว่า และให้ประโยชน์แก่กลุ่มได้มากกว่า และผลจากการสังเคราะห์งานวิจัยเรื่องการศึกษาโครงสร้างและพลวัตวัฒนธรรมพื้นบ้านภาคใต้ อมรา ศรีสุชาติ. (2544 : 2-4) ได้สังเคราะห์ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ภูมิลักษณะ รูปลักษณะ จิตลักษณะ ซึ่งสะท้อนโครงสร้างและการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมพื้นบ้านภาคใต้อย่างมีปฏิสัมพันธ์

นอกจากภูมิลักษณะ รูปลักษณะ และจิตลักษณะของคนในภาคใต้แล้ว คนในภาคใต้ยังได้รับอิทธิพลจากสภาพภูมิประเทศและภูมิอากาศที่ไม่เหมือนกับภาคอื่นเนื่องจากสภาพภูมิประเทศของภาคใต้เป็นภูเขาทอดยาวเป็นแนวเหนือ-ใต้หลายเทือก มีแนวเขาภูเก็จทอดยาวตั้งแต่จังหวัดชุมพรถึงจังหวัดพังงา และทิวเขานครศรีธรรมราช เริ่มจากทางใต้ของจังหวัดสุราษฎร์ธานีผ่านจังหวัดนครศรีธรรมราชไปจนถึงจังหวัดสตูล บริเวณชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกติดกับอ่าวไทย ลักษณะฝั่งทะเลราบเรียบ มีเขตน้าดินกว้างขวาง มีที่ราบแคบมีหาดทรายสวยงามหลายแห่ง มีแม่น้ำสายสั้น ๆ ที่เกิดจากภูเขาตอนกลางของภาค อากาศบริเวณภาคใต้ มีฝนในฤดูมรสุมตะวันตกเฉียงใต้และมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็นช่วงฤดูหนาวแต่ยังคงมีฝนตกอยู่ มีสภาพอากาศเป็นฝนเมืองร้อนตลอดปี การปกครองของภาคใต้แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 14 จังหวัด ได้แก่ จังหวัด นครศรีธรรมราช กระบี่ พังงา ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี ระนอง ชุมพร สงขลา สตูล ตรัง พัทลุง ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส ภาคใต้มีประชากรคิดเป็นร้อยละ 13.1 ของประชากรทั้งประเทศ กำลังแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสาขาเกษตรกรรม ผู้มีงานทำส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว ทรัพยากรธรรมชาติและแหล่งน้ำ ภาคใต้มีแหล่งทรัพยากรที่สำคัญของประเทศมีทั้งป่าไม้ แร่ธาตุ เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจหลักและเป็นแหล่งประมงทะเลด้านอ่าวไทยและอันดามัน (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2543ก : 1-7)

จังหวัดชุมพรซึ่งเป็นพื้นที่ที่จะทำการวิจัยเป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ตอนบนสุดของภาคใต้จัดอยู่ในส่วนของภาคใต้ตอนบน ทิศเหนือติดต่อกับจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทิศใต้ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทิศตะวันออกจดอ่าวไทย ทิศตะวันตกติดต่อกับจังหวัดระนองและสหภาพพม่า (การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. 2545 : 166-167) เป็นจังหวัดที่อยู่ทางภาคใต้ฝั่งตะวันออก ฝั่งตะวันตกของอ่าวไทย ห่างจากกรุงเทพมหานครตามทางหลวงหมายเลข 4

ประมาณ 498 กิโลเมตร สภาพภูมิประเทศทั่วไปมีลักษณะยาวและแคบ ทางทิศตะวันตก มีลักษณะเป็นที่ราบสูง มีเทือกเขาตะนาวศรีและเทือกเขาภูเก็ตเป็นแนวกันเขตแดนธรรมชาติ บริเวณตอนกลางเป็นที่ราบลุ่มที่อุดมสมบูรณ์ ทางทิศตะวันออกเป็นที่ราบตามแนวชายฝั่งทะเล สภาพภูมิอากาศโดยทั่วไปมีอากาศชุ่มชื้น มีฝนตกชุกเกือบตลอดปี แบ่งการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ คือ เมืองชุมพร ท่าแซะ ปะทิว สวี ท่งตะโก หลังสวน ละแม และพะโต๊ะ อาชีพประชากร ส่วนใหญ่สาขาเกษตรกรรม (สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2543 : 1-6) คำขวัญประจำจังหวัดชุมพร ประดู่ภาคใต้ ไหว้เสด็จในกรม ชมไร่กาแฟ แลหาดทรายรี ดีกล้วยเล็บมือ ขึ้นชื่อรังนก (ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชุมพร. 2546 : 10)

ด้านการศึกษาของจังหวัด ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชุมพร (2546 : 95) ได้สรุปจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียนในจังหวัดชุมพร ไว้ว่า จุดแข็งของโรงเรียน คือ โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาร่างกาย อารมณ์ จิตใจและสังคมตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนด นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีสุนทรียภาพทางศิลปะ และกีฬา (ยกเว้นด้านดนตรี) ทักษะการทำงานร่วมกันและมีนิสัยรักการอ่าน ครูอาจารย์และผู้บริหารโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกฝ่ายมีการทำงานแบบร่วมมือ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และมีระบบกลไกติดตามการดำเนินงานที่ดี เจือปนปัจจัยที่ทำให้โรงเรียนดำเนินงานประสบความสำเร็จส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการทำงานแบบร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นยุทธวิธีสำคัญที่ผู้บริหารใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่ของโรงเรียนมีความกระตือรือร้นสนใจใฝ่รู้ที่จะปฏิรูปการเรียนรู้และปฏิรูปการบริหาร ทำให้สามารถพัฒนาโรงเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นหลายประการ ส่วนจุดอ่อนของโรงเรียนคือ แม้ครูจะได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมแต่ในทางปฏิบัติจริงลักษณะการเรียนการสอนของครูยังไม่เป็นไปตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้แบบผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด การสอนของครูยังเป็นแบบบรรยาย และเทคนิคการสอนการประเมินผลยังไม่หลากหลาย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนยังต้องพัฒนาอีกมาก โดยเฉพาะวิชาคณิตศาสตร์และภาษาอังกฤษ พัฒนาการของนักเรียนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 ยังเห็นไม่ชัดเจน ยังมีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงแบบขึ้น ๆ ลง ๆ นักเรียนยังจำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนและครูกระตือรือร้นที่ดำเนินการจัดการศึกษาที่สนองนโยบายการปฏิรูปการศึกษาอย่างจริงจังและเข้มแข็ง แต่ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนในมิติศึทำให้ผลลัพธ์ที่ได้ไม่เป็นไปตามเป้าหมายครบถ้วน

1.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร ยังไม่มีผู้ใดได้ศึกษาไว้ แต่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารทางวิชาการ รายงานการวิจัย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากนักวิชาการและหน่วยงานทางวิชาการ พอที่จะเป็นตัวอย่างสามารถเป็นข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกและก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานจำแนกได้ดังนี้

1.2.1 ปัจจัยภายนอกองค์กร

การประเมินผลการพัฒนาในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึงการพัฒนาที่ขาดสมดุล โดยประสบความสำเร็จเฉพาะในเชิงปริมาณ แต่ขาดความสมดุลด้านคุณภาพ จุดอ่อนของการพัฒนาที่สำคัญ คือ ระบบบริหารทางเศรษฐกิจ การเมือง และราชการ ยังเป็นการรวมศูนย์อำนาจและขาดประสิทธิภาพ ระบบกฎหมายล้าสมัย นำไปสู่ปัญหาเรื้อรังของประเทศ ความอ่อนแอของสังคมไทยที่ตกอยู่ในกระแสวัตถุนิยม ได้ก่อให้เกิดปัญหาทางศีลธรรมและปัญหาสังคมมากขึ้นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2544 : ข) ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตของผู้บริโภคไทยที่เปลี่ยนไปในทศวรรษที่ผ่านมาของ โอรส ลีลากุลธนิต (2545 : 17-18) ที่พบว่าในรอบสิบปีที่ผ่านมาความพอใจโดยรวมในชีวิตของคนไทยไม่เปลี่ยนแปลง เป็นเพราะความพอใจในมิติที่สำคัญของชีวิตอันได้แก่ ครอบครัว การงานและการครอบครองทรัพย์สินยังเหมือนเดิม ค่านิยมใหม่ที่พบคือด้านการทำงาน อาจเกิดจากผลของสภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจของไทยเมื่อปี 2540 ค่านิยมที่สูญหายไปคือ ด้านตนเอง และชีวิตทางด้านจิตใจ การให้ความสำคัญทางด้านครอบครัวทรัพย์สินได้หายไปจากกลุ่มสตรี กลุ่มผู้มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มที่มีรายได้ครัวเรือนต่ำกว่า 25,000 บาทต่อเดือน และยังพบว่ามีมีการเปลี่ยนแปลงกลุ่มที่นิยมการครอบครองทรัพย์สินจากกลุ่มผู้มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรีไปยังกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่า และเป็นที่น่าสังเกตว่าคนไทยเปลี่ยนแปลงไปในทางวัตถุนิยม ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตเกี่ยวกับวัตถุและจิตใจ รายได้ครัวเรือน และระดับการศึกษา ยังมีผลต่อความพอใจในชีวิตของคนไทยอย่างไม่เปลี่ยนแปลง ในกลุ่มของคนที่มีรายได้น้อยมักให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพ การสาธารณสุข และครอบครัว ดังนั้นการรณรงค์เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าของคนกลุ่มนี้ จึงควรมุ่งเน้นไปในด้านเพิ่มพูนรายได้ การให้การศึกษา การรักษาสุขภาพ และความอบอุ่นในครอบครัว ยิ่งไปกว่านั้นการลงทุนทางด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยการจัดให้มีการศึกษาถ้วนหน้า จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของคนไทยทุกคนดีขึ้นด้วย

นอกจากจุดอ่อนในการพัฒนาที่เกิดจากระบบการบริหารจัดการที่ขาดความสมดุลแล้วอุปสรรคในการพัฒนาอาจเกิดจากผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจที่มีต่อคนและสังคมได้ก่อให้เกิดปัญหาคุณภาพชีวิตของคนไทยมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้รุนแรงขึ้น กล่าวคือ ภาวะความยากจนที่มีแนวโน้มลดลงมา

โดยตลอดในช่วงก่อนวิกฤตกลับเพิ่มสูงขึ้น จากร้อยละ 11.4 ของประชากรทั้งประเทศ หรือคิดเป็นจำนวนคนยากจน 6.8 ล้านคนในปี 2539 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 15.9 หรือคิดเป็นจำนวนคนยากจน 9.9 ล้านคน ในปี 2542 และในช่วงเวลาเดียวกันการกระจายรายได้ก็แย่ลง โดยกลุ่มคนที่มีรายได้น้อยที่สุด 20 เปอร์เซ็นต์แรก มีสัดส่วนรายได้เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 56.5 เป็นร้อยละ 58.5 อีกทั้งจำนวนคนว่างงานก็มีเพิ่มมากขึ้นกว่าช่วงก่อนเกิดวิกฤตเกือบ 1 ล้านคน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 6)

นอกจากปัญหาที่เกิดจากระบบการบริหารจัดการ ปัญหาจากผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจแล้วปัญหาคุณภาพการศึกษาของคนไทยก็ยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร เช่น จากการศึกษารายงานของธนาคารโลกที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่ร้อยละ 69 อยู่ในชั้นไม่เกินระดับประถมศึกษา ซึ่งส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการเพิ่มสมรรถนะทางเศรษฐกิจของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2544 : 5) เพราะทุกประเทศมองว่าการทำให้ประเทศเข้มแข็งได้ก็คือการสร้างคนทุกคนให้เข้มแข็ง ไม่ใช่สร้างคนหยิบมือเดียวให้เข้มแข็ง ซึ่งจากข้อมูลเปรียบเทียบ พ.ศ. 2544 International for Management Development (IMD) พบว่า ค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประเทศไทย สูงกว่าทุกประเทศ ซึ่งการใช้เงินมาก แต่ครอบคลุมการศึกษาให้ประชาชนน้อยและคุณภาพต่ำ เป็นการบริหารการศึกษาที่ผิดเพราะใช้เงินมากกว่าเขาเป็นอันดับ 2 รองจาก มาเลเซีย แต่มีคนจำนวนมากไม่ได้รับการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 15-16)

ตัวอย่างปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวคนส่วนใหญ่จะตั้งข้อตำหนิต่อครูแต่แท้ที่จริงแล้วไม่ได้เป็นความผิดของครูเสมอไป ดังที่กรมวิชาการ (2541 : 74) ตั้งข้อสังเกตว่า การเรียนการสอนในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพหรือคุณภาพ โดยกล่าวโทษว่าครูไม่ใช่วิธีสอนที่หลากหลายให้เหมาะสมกับเด็ก ครูไม่เปลี่ยนวิธีสอนจากแบบเก่าดั้งเดิม ครูสอนไม่มีประสิทธิภาพ ครูไม่พัฒนาการสอนของตนเอง สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเพราะครูไม่รู้ ครูไม่ขยัน ไม่สนใจการสอน ไม่รักอาชีพครู แต่อีกส่วนหนึ่งและเป็นส่วนใหญ่คิดว่าน่าจะอยู่ที่สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวครูเสียมากกว่า สิ่งแวดล้อมที่ว่ามีทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่อยู่ใกล้ตัวและไกลตัวครู แต่ส่งผลต่อเนื่องมาถึงครู มีทั้งสิ่งที่มองเห็นและมองไม่เห็นด้วยตาเปล่า สิ่งแวดล้อมที่ว่าคือผู้บริหารระดับต่าง ๆ ที่เป็นผู้บังคับบัญชาครู ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โครงสร้างและระบบการบริหารงาน ตลอดจนมาตรการต่าง ๆ ที่มีผลถึงตัวครู เช่น การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การให้รางวัล การลงโทษ ความยุติธรรม ตลอดจนท่าทีของผู้บริหารต่อพฤติกรรมและผลงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับจุดอ่อนในการพัฒนาประเทศที่เกิดจากระบบการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น

ปัญหาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวรัฐบาลจึงผลักดันให้มีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เพื่อให้การจัดการศึกษามี

ประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของท้องถิ่นโดยให้บุคลากรในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะมาตรา 40 ได้ระบุให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และสถานศึกษาอาชีวศึกษาของแต่ละสถานศึกษาเพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์การชุมชน ผู้แทนองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้แทนพระภิกษุสงฆ์และหรือผู้แทนองค์กรศาสนาอื่นในพื้นที่ และผู้ทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 : 25-26)

ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546 : 23) ยังกล่าวว่า นอกจากจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพันธะและทักษะใหม่ ๆ ของครูและบุคลากรอื่น ๆ ของการศึกษาแล้ว โดยเฉพาะผู้บริหารเองก็ได้รับผลกระทบอย่างมากเช่นกัน โดยได้กล่าวถึงลักษณะผู้บริหารรุ่นใหม่ตาม พ.ร.บ.ใหม่ ว่าการบริหารในแนวใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากเดิมไปสู่รูปแบบใหม่หลายประการด้วยกันคือ รูปแบบเดิมเป็นการบริหารแบบสั่งการ รวมอำนาจ สั่งการโดยคน ๆ เดียว ดูแลโดยคนของการศึกษาเอง ประเมินโดยคนภายใน บริหารทรัพยากรรัฐเป็นหลัก บริหารโดยใช้เงินอย่างเดียว แต่รูปแบบใหม่เป็นการบริหารแบบกำกับดูแล มีการกระจายอำนาจ บริหารโดยคณะบุคคล บริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินโดยคนในหน่วยงานภายนอก ใช้ทรัพยากรชุมชน และการบริหารแบบหารายได้เพิ่ม

ในการบริหารรูปแบบใหม่จึงได้นำระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาเป็นภารกิจสำคัญที่โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนสังคมร่วมกันกำหนดคุณลักษณะที่คาดหวังของเยาวชนในท้องถิ่น แล้วดำเนินการจนนักเรียนมีคุณภาพอันพึงประสงค์ตามที่คาดหวัง สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม โดยการประกันคุณภาพการศึกษามี 3 ขั้นตอนคือ การควบคุมคุณภาพ เป็นการพัฒนามาตรฐานโรงเรียนและพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐาน การตรวจสอบและปรับปรุงโรงเรียน คือโรงเรียนประเมินตนเอง และมีการตรวจสอบและการนิเทศจากภายนอก การประเมินคุณภาพ เป็นการประเมินจาก หน่วยงานหรือองค์กรภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2544 : 9) ซึ่งสอดคล้องกับที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 47 ที่กำหนดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันภายนอก (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2545 : 28)

ผลจากพระราชบัญญัติฉบับนี้กรมสามัญศึกษาเดิมก็ได้กำหนดขอบข่าย มาตรฐาน และตัวชี้วัด เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา ที่บ่งบอกถึงบทบาทหน้าที่ของ

ผู้บริหารโรงเรียน ให้มีการบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ คือ จัดองค์การ โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรอื่น ๆ อย่างชัดเจน เหมาะสม จัดทำธรรมนูญโรงเรียน จัดทำแผนการดำเนินงานของโรงเรียนและกำหนดตัวชี้วัด ที่ชัดเจน ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด นิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จัดทำรายงานผลการประเมินและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารและการจัดการ ใช้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ปัจจุบันในการบริหารและการจัดการ การบริหารมีความสะดวกรวดเร็วและตรวจสอบได้ (กรม สามีศึกษา. 2541 : 60-61) นอกจากนี้กรมสามัญศึกษายังได้กำหนดขอบข่ายมาตรฐาน และ ตัวชี้วัด เกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนของกรมสามัญศึกษา ที่บ่งบอกถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ และ วิสัยทัศน์ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญคือ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีความรู้เรื่องหลักสูตร เป้าหมายการจัดการศึกษา และสามารถให้การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการสร้างทีมงานโดยการนำครู ผู้ปกครองและ ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มีวิสัยทัศน์และมีความเป็นผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความรู้หรือประสบการณ์ตรงตามหน้าที่ และในมาตรฐาน ที่ 4 ยังกำหนดไว้ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญคือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา อุทิศตนและเวลาให้การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเมตตากรุณา ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม มีความ เป็นประชาธิปไตย มีสุขภาพจิตที่ดี แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ใช้หลักธรรมในการบริหาร มีความ มุ่งมั่นในการ พัฒนางค์การ (กรมสามัญศึกษา. 2541 : 77-80)

นอกจากคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนแล้วกรมสามัญศึกษายังได้กำหนด มาตรฐานคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้เรียน โดยให้มีความรู้และทักษะพื้นฐาน ตามหลักสูตรขั้นพื้นฐาน มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ มี ความคิดสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม ที่พึงประสงค์ มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะ ดนตรีและกีฬา รู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ และมีบุคลิกภาพที่ดี มีสุนทรีย์ สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยจากสิ่งเสพติดให้โทษ มีทักษะในการจัดการและการทำงาน รักการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริตและทำงาน ร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชนและสังคม สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมี ความสุข และปฏิบัติตนตามวิถีประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีจิตสำนึกที่ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม อนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย ศิลปวัฒนธรรมไทย ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (กรมสามัญศึกษา. 2542 : 48-59)

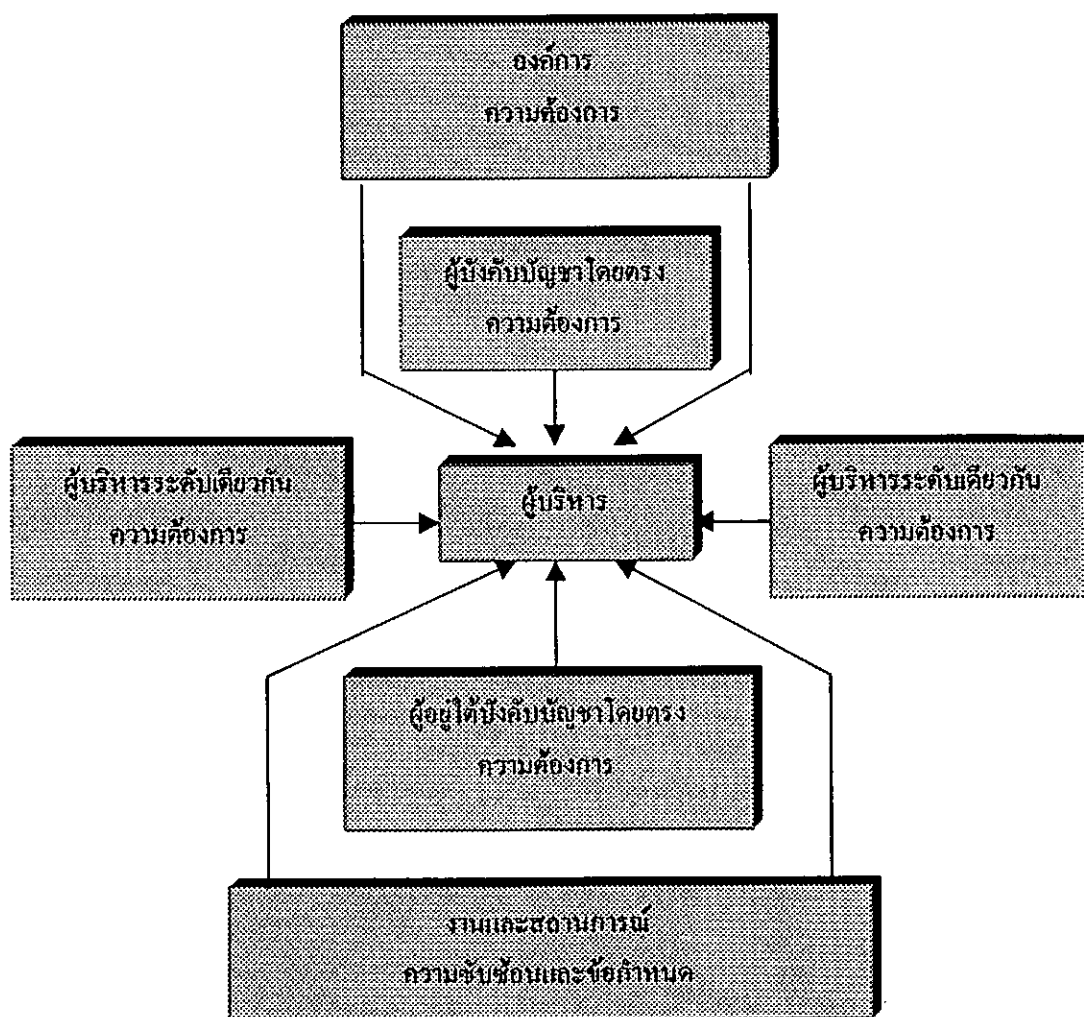
สำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาระดับพื้นฐาน โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ มีความเป็นผู้นำที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน อุทิศเวลาให้สถานศึกษาอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้ เข้าใจหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อการวัดผล การแนะแนว จนสามารถนิเทศภายใน เป็นผู้มีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีหลักธรรมของผู้บริหาร (พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4) มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง เป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหาและตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลที่ต้องการ และมีความสามารถในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ (กรมวิชาการ, 2540 : 12-13) ส่วนมาตรฐานด้านผลผลิตการศึกษาระดับพื้นฐาน ได้กำหนดให้ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐาน มีความสามารถและทักษะเชิงกระบวนการในการดำรงชีวิต มีทักษะกระบวนการทำงานและมีความสามารถในการจัดการ มีเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มีสุขภาพพลานามัย และบุคลิกภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและร่วมพัฒนาสังคม (กรมวิชาการ, 2540 : 4-8)

ปัจจัยภายนอกองค์การดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าปัญหาคุณภาพชีวิตของประชาชนหรือปัญหาคุณภาพการศึกษาเพราะปัญหาดังกล่าวจะเป็นปัจจัยนำเข้ามาสู่ระบบของสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานต่อไป และจากนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไม่ว่าจะออกมาในรูปแบบของรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา หรือพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ จะทำให้ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับต้องเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านไม่ว่ารูปแบบการบริหารหรือบุคลิกภาพส่วนตัว และจะต้องตั้งใจทำงานมากขึ้นเพื่อความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าของตนเองและองค์การต่อไป

1.2.2 ปัจจัยภายในองค์การ

การบริหารงานภายในสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความยากลำบาก ดังเช่นแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2543 : 98) ที่กล่าวว่าผู้บริหารทุกคนต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับคน จึงต้องเผชิญกับความต้องการของบุคคลที่ขัดแย้งกันหลายอย่างที่สร้างความตึงเครียดและคับข้องใจในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการของบุคคลที่เขาทำงานร่วมอยู่ด้วย แรงกดดันต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารสถานศึกษา เช่น ตัวองค์กรเอง นโยบายและแนวทางขององค์การเป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่บ่อยครั้ง ผู้บริหารที่เป็นเพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันก็คาดหวังพฤติกรรมบางอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษาด้วยกัน ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็คาดหวังพฤติกรรมบางอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา และนอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพิจารณา

ถึงงานที่ต้องทำให้สำเร็จ อาจจะซับซ้อนหรือธรรมดาที่ไม่สามารถคาดเดาได้นอกจากนี้เขายังสรุปถึงแรงกดดันต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้บริหารตั้งแต่ความต้องการของตัวเอง นโยบายและแนวทางขององค์กรก็เป็นข้อจำกัดต่อการปฏิบัติงานบริหาร ผู้บริหารที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหาร รวมถึงลักษณะของงานที่ต้องทำให้สำเร็จอาจจะซับซ้อน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 2 แรงกดดันต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้บริหาร
ที่มา :สมยศ นาวิการ.(2543) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARTICIPATIVE MANAGEMENT) :98

จากแรงกดดันต่าง ๆ ที่มากระทบต่อผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีผลต่อการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนเพราะในการจัดการศึกษารวมถึงผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดเพราะสามารถให้ความรู้รวมทั้งจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักเรียน

และชุมชนได้เป็นอย่างดีแต่ปัญหาความตกต่ำของครูมักจะขึ้นอยู่กับทักษะการบริหารของ ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้าง ครูตกต่ำเพราะ ครู ไม่ถูกปกครองโดยครูที่มีวิญญานครู แต่ถูก ปกครองโดยบุคคลที่ไม่เป็นครู กระแสสังคมและสื่อ สะท้อนปัญหาของครูมีมากขึ้น ซึ่งสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ได้ประมวลปัญหาครูเป็นประเด็นใหญ่ 2 เรื่อง คือ ปัญหาครูมีปริมาณมากเกินไป และปัญหาครูด้อยคุณภาพ (“ทบทวนปัญหาครู”. 2543 : 6)

โดยเฉพาะปัญหาครูด้อยคุณภาพ อาจเนื่องมาจากครูไทยเงินเดือนน้อย จึงจำเป็นต้อง ดิ้นรนหาอาชีพเสริม เพื่อนำรายได้มาจุนเจือครอบครัว อาชีพเสริมที่ครูนิยมทำ เช่น การขาย ประกัน การขายเครื่องสำอาง การขายสินค้าผ่นส่ง ฯลฯ จึงทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียม การสอน ไม่มีเวลาสำหรับคิดพัฒนาบทเรียนของลูกศิษย์ให้ก้าวหน้า และยังมีครูจำนวนมาก สอนลูกศิษย์แค่ให้ ผ่านพ้นไปวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น (ศรีนทิพย์ ภูเล่า. 2544 : 25) และเนื่องจากครู ยังขาดแรงจูงใจในวิชาชีพ ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะอำนาจบารมีของคนยุคนี้อยู่ที่ค่าตอบแทน ประกอบกับภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวนอย่าง รวดเร็วได้จึงทำให้ครูหันเหไปหาทางอยู่รอดโดยการประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือ ครอบครัวและเพื่อความมีหน้ามีตาในสังคมที่มองวัตถุเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับบารมี ของคน ไม่สนใจงานในหน้าที่เพราะเห็นว่าผลประโยชน์น้อยกว่า มาตรการการลงโทษก็ไม่ได้ รุนแรงอะไร สร้างความหนักใจให้กับผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องคอยปลุกจิตสำนึกในความ รับผิดชอบอยู่ตลอดเวลา (กรมสามัญศึกษา. 2541 : 4-5)

จากการที่ครูได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนน้อยทำให้สังคมส่วนใหญ่มองอาชีพครู ด้อยค่า ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นผู้หนึ่งที่ประกอบอาชีพครูและมีเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ไม่ต่างจากครูมากนักก็ต้องตกอยู่ในสภาพเดียวกับครูโดยทั่วไปดังที่ กัลยาณี ปฎิมาพรเทพ (2532 : 29-30) ได้กล่าวถึงอาชีพครูว่า ในบรรดาอาชีพรับราชการ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้อง ผูกพันอยู่กับความดี ความถูกต้อง ความมีคุณธรรม แต่หากจะกล่าวว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ หรือไม่ในสายตาของสังคม หากนำเอาค่านิยมของสังคมปัจจุบันมาวัด ค่านิยมที่นับถือเงินตรา หรือวัตถุเป็นพระเจ้า สังคมที่ยกย่องคนมีเงิน โดยไม่ใส่ใจว่าจะได้เงินหรือวัตถุนั้นมาด้วยวิธีการ ไต โดยสุจริตหรือโดยทุจริต สังคมก็คงจะมองอาชีพครู ไปในทางลบ เพราะอาชีพครูมักขาด แคลนทางด้านทรัพย์สินเงินทอง มีความเป็นอยู่อย่างพอกินพอใช้ไปวัน ๆ อาจมีความเป็นอยู่ อย่างอึดอัด หรือบางคนก็มีหนี้สินล้นพ้นตัว ทำให้ครูมองตัวเองว่าด้อยกว่าคนในสังคมขาดความ มีหน้ามีตาในสังคม ไม่มองอาจหรือวางตัวให้สง่าราศรี เมื่อเข้าสังคมร่วมกับบุคคลในอาชีพอื่น ซึ่ง ทำให้ครูมีจิตใจหดหู่เพราะไปมองความสำคัญทางด้านวัตถุ ทำให้รู้สึกน้อยหน้าในสังคม และ สังคมเองก็มอบภารกิจหนักที่ยิ่งใหญ่ให้กับครู โดยไม่นึกถึงว่า ครูก็เป็นปุถุชนธรรมดาคนหนึ่ง เท่านั้น มีโอกาสที่จะทำผิดพลาดได้เหมือนมนุษย์ธรรมดาทั่ว ๆ ไป สังคมก็จะมีแต่คำหวน การมต่าง ๆ มาบ่อน โดยหวังให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นภาระหนักเพื่อสมาชิกของสังคม รัฐบาลเองก็ไม่สามารถแก้ปัญหาปากท้องของครู ได้สำเร็จ ไม่ว่าจะป็นรัฐบาลยุคไหน ๆ ก็ตาม

ทำให้ครูเกิดความสับสนวุ่นวายในภาวะเศรษฐกิจอันผันผวนเช่นนี้ ทำให้บทบาทที่มีต่อหน้าที่ การงานต้องด้อยลงไป งบประมาณที่รัฐบาลยังไม่ให้ความสำคัญแก่ครูเท่าที่ควร และไม่สามารถ แก้ปัญหาปากท้องของครูได้ ก็เชื่อเหลือเกินว่าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดแก่ครู ได้ ยิ่งถ้ากระบวนการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนทำให้ครูรู้สึกไม่มีอำนาจ หรือบางครั้งคล้ายกับ รู้สึกว่าไม่ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิก ย่อมก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ความหดหู่ ความว่าเหว่ ขึ้นในจิตใจ ทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน

จากคำกล่าวของนักวิชาการเกี่ยวกับปัญหาค่าครองชีพของครู ยังมีรายงานผลการ วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับ สวัสดิการ เงินเดือนและ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู โดย กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงาน ก.ค. กระทรวงศึกษาธิการ (2541 : 74) สรุปผลการวิจัยได้ว่า สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง มีอายุ เฉลี่ย 44 ปี เป็นระดับ 7 มากที่สุด ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ระยะเวลาในการทำงานเฉลี่ย 21.5 ปี สถานภาพสมรส สมรสและอยู่ด้วยกัน มีจำนวนผู้อุปการะ 1-2 คน มีบ้านเป็นของตนเอง มีรายได้โดยเฉลี่ยมากกว่ารายจ่ายโดยเฉลี่ย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความพึงพอใจ ในสวัสดิการเกี่ยวกับการลาและไม่พึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการ 7 ด้าน ได้แก่ เงินเดือน ค่าเช่าบ้านหรือเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เบี้ยกันดารหรือเบี้ยเลี้ยงภัย ค่าอาหารทำการนอกเวลา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเบี่ยงเลี้ยงและค่าที่พัก และเงินเพิ่มพิเศษสำหรับการศึกษา พิเศษ ส่วนสวัสดิการในด้านค่ารักษาพยาบาล ข้าราชการครูในส่วนตอบแบบสอบถามมีความ พึงพอใจ แต่ส่วนของผู้สัมนามีความไม่พึงพอใจ

นอกจากปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ครูได้รับน้อยจนทำให้ครูไม่ได้รับการยอมรับ ในสังคมปัจจุบันแล้วดิเรก พรสีมา (2542 : 9) ได้สรุปปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครู เป็น 3 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิต เช่น ตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครู กระบวนการเรียนการสอน การกำหนดคุณลักษณะ การควบคุมคุณลักษณะ ปัญหาเกี่ยวกับ กระบวนการใช้ครู เช่น การส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ การบำรุงขวัญกำลังใจครูดี การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครู ปัญหาเกี่ยวกับการ บริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปัญหาความด้อย ประสิทธิภาพของผู้บริหาร การขาดระบบตรวจสอบและประเมินผู้บริหาร การไม่มีส่วนร่วม ในการบริหารงานของท้องถิ่น การขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหาร การขาดสถาบันพัฒนา ผู้บริหารมืออาชีพ

จากปัญหาค่าตอบแทนครู ปัญหาการผลิตและการใช้ครู ปัญหาเกี่ยวกับการบริหาร จัดการ ทางรัฐบาลจึงมีนโยบายลดกำลังพลเพื่อจะได้กำหนดตำแหน่งใหม่ให้เหมาะสมและยุบ ตำแหน่งที่ไม่จำเป็นเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว จึงมีผลกระทบกับโรงเรียนในเรื่องการขาดแคลน ครูมาก พบว่าในสังกัดสพข.เฉลี่ยต่อ 1 โรงเรียนมีครูจบวิชาเอกวิทยาศาสตร์ 1 คน คณิตศาสตร์ 1 คน ภาษาอังกฤษ 1 คน ภาษาไทย 2 คน ส่วนวิชาเอกฟิสิกส์ เคมี และชีววิทยาไม่มีเลย

ส่วนสังกัดกรมสามัญศึกษามีครูวิชาเอกวิทยาศาสตร์ 3 คน คณิตศาสตร์ 5 คน ฟิสิกส์ 1 คน ชีววิทยา 1 คน ภาษาไทย 4 คน และภาษาอังกฤษ 5 คน และเมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วพบว่ายังไม่เพียงพอ แต่ในโรงเรียนประถมศึกษา ยังสามารถพัฒนาและอบรมครูที่จบวิชาเอกอื่น ๆ มาสอนแทนได้ แต่ของโรงเรียนมัธยมโดยเฉพาะระดับ ม.ปลาย ต้องการครูผู้สอนซึ่งเป็นผู้มีความชำนาญเฉพาะด้านจึงต้องหาทางแก้ไขปัญหาต่อไป (“ศธ.ช่วยติกรอบหลักสูตรพื้นฐาน”. 2545 : 14) ส่วนเป็นความคับข้องใจของผู้บริหารสถานศึกษา

และจากการศึกษาความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540 : บทคัดย่อ) โดยสอบถามข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติการสอน จาก 76 จังหวัด รวม 1,177 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแต่ละภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ ในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนและปฏิบัติ การสอน ทั้งที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก รวมทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับ ปานกลาง แสดงถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนยังอยู่ในระดับที่ ไม่น่าพึงพอใจ

ปัญหาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าว เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เพราะครูมีปัญหาด้านคุณภาพการสอนและมีข้อจำกัด อยู่มาก ปัญหาอันเนื่องมาจากการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูที่ขาดประสิทธิภาพ ปัญหา เรื่องหนี้สินครู ปัญหาครูบางคนไร้ศีลธรรม จริยธรรม เล่นการพนัน และค้ายาเสพติด เป็นปัญหาเกี่ยวกับตัวครูที่มีผลต่อการเรียนของเด็กเป็นอย่างมาก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ.2545 : 27) อุปสรรคและปัญหาในโรงเรียนดังกล่าวผู้บริหารต้องกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อ แก้ปัญหา สมชาย เทพแสง (2544 : 15) ได้ยกตัวอย่างไว้ คือ จำนวนนักเรียนลดลง แหล่ง การเรียนรู้ไม่เพียงพอ ทีมงานล้มเหลวในการปฏิบัติงาน หลักสูตรไม่เพียงพอ การวางแผนงาน มีอุปสรรค งบประมาณไม่เพียงพอ ข้อมูลสนเทศไม่ครบถ้วน ประสิทธิภาพการสอนของครูต่ำ นักเรียนคุณภาพต่ำลง

ไม่ว่าปัญหาจะเกิดจากส่วนใดของสถานศึกษาผู้บริหารก็ต้องรับผิดชอบดังที่สมชาย เทพแสง (2542 : 20-21) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารไม่ว่าจะอยู่ระดับใด ผู้บริหารก็มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน คือเริ่มตั้งแต่การวางแผน การควบคุม ติดตามผลและ ประเมินผล ตลอดจนให้ขวัญกำลังใจ และตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และถือเป็นหน้าที่หลัก ซึ่งบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ธีรพนธ์ คงนาวัง (2543 : 70) ได้นำเสนอ ไว้ 2 ลักษณะ คือ บทบาทที่คาดหวัง (Expected role) กับบทบาทที่ปฏิบัติจริง (Actual role) บทบาท ที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารได้แก่ บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงาน

ธรรมาภิบาล บทบาทด้านการบริหารงานบุคลากร บทบาทด้านการบริหารงานกิจการนักเรียน บทบาทด้านการบริหารงานโรงเรียนกับชุมชน บทบาทด้านการปฏิบัติงานอื่น ๆ นอกจากนี้ ตำริ บุญชู (2545 : 2-7) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญตาม ภารกิจ 8 ประการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ จัดการศึกษาหลาย รูปแบบและให้มีการเทียบโอนผลการเรียนได้ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประเมินผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย จัดทำสาระหลักสูตรระดับสถานศึกษา ส่งเสริมความ เข้มแข็งของชุมชน พัฒนาการกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและส่งเสริมการวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ จัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษา จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนโดยทั่วไปดังที่กล่าวมาแล้วในยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาได้ รักเพื่อนมนุษย์ รักธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และมีจิตใจเป็นสาธารณะ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำและส่งเสริมสนับสนุนในด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ริเริ่มสร้างสรรค์และส่งเสริม ในการจัดหาทุนมาสนับสนุนเพื่อพัฒนางานวิชาการ ส่งเสริมความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำ ในการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระเพื่อการมีรายได้ระหว่างเรียน นำภูมิปัญญา ชาวบ้าน ทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ในการศึกษา สร้างค่านิยมที่ดีให้กับนักเรียน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและรักษา กเหง้า ของตนเอง ส่งเสริมและสร้างสรรค์จริยธรรมศีลปวัณธรรม เป็นผู้นำในการจัดการศึกษาและเป็น เอกลักษณ์ขององค์การในทางสร้างสรรค์ เป็นผู้นำในการบริหารงานโดยยึดแนวทางในการ พัฒนาประชาธิปไตย ร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน เป็นผู้นำในการนำเทคโนโลยี นวัตกรรม การสื่อสาร มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน อย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วังสินธ์. 2542 : 32)

สุดท้ายแล้วความพยายามที่จะปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบของผู้บริหาร สถานศึกษาทั้งหลายก็เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพนักเรียนที่พึงประสงค์ ผู้บริหารจึงต้องบริหาร ในรูปแบบใหม่ คือ เป็นการบริหารแบบกำกับดูแล การบริหารแบบกระจายอำนาจ การบริหาร โดยคณะบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน การประเมินโดยคนจากหน่วยงาน ภายนอก การบริหารโดยใช้ทรัพยากรชุมชน การบริหารแบบหารายได้เพิ่ม ซึ่งลักษณะการ บริหารรูปแบบใหม่ทำให้ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแนวคิดจากการสั่งการมาเป็นการกำกับ โดยให้ แต่ละส่วนได้มีบทบาทในการดำเนินงานด้วยตนเอง ผู้บริหารเป็นแค่เพียงผู้กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และสนับสนุนในเชิงทรัพยากร การเปลี่ยนแปลงบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ดังกล่าวทำให้ผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่จำเป็นต้องมีคุณลักษณะใหม่บางประการ คือ มีวิสัยทัศน์และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและวางแผนพัฒนา โรงเรียนไว้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารจัดการ

ในแนวใหม่ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นความคิดการจัดการ การวิจัยและการส่งเสริม ภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้าใจแนวคิดของการกระจายอำนาจและการบริหารระดับโรงเรียน ได้อย่าง ชัดเจน มีความรู้และทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น การทำงานในรูปแบบคณะกรรมการและ การทำงานอย่างโปร่งใสได้ มีทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชน บริหารชุมชนได้อย่างดี ทั้งกับคนในชุมชน ผู้นำท้องถิ่นและนักการเมืองท้องถิ่น มีความสามารถในการบริหารทรัพยากร อย่างสร้างสรรค์ ทั้งมีการหารายได้และการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้และทักษะ ในการประเมินผลงาน การประกันคุณภาพและการรายงานต่อสาธารณชน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2546 : 23-25)

จะเห็นว่าปัจจัยภายในองค์กรที่มากกระทบผู้บริหารสถานศึกษามีอยู่รอบด้านไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายขององค์กร ข้อจำกัดขององค์กร ปัญหาครู และภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นหรือ รูปแบบการบริหารที่ต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันกับยุคสมัยการปฏิรูปการศึกษา ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องคับข้องใจมากอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.3 ปัจจัยภายในตัวผู้บริหารโรงเรียน

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้ในสังคมปัจจุบันผู้ชายคิดว่าตัวเองถึงร้อยละ 8.13 ผู้หญิงคิดว่าตัวเองถึงร้อยละ 10.24 ปัญหาเครียดที่ประชาชนอยากฆ่าตัวตายมากที่สุด 5 อันดับ คือ ปัญหาครอบครัว ปัญหาการเงิน เครียดจากการทำงาน เครียดจากความรัก เครียดจากการเรียน (สวนดุสิตโพล. 2545 : A5) สภาพสังคมดังกล่าวทำให้ปัญหาเครียดจาก การทำงานของบุคคลส่วนใหญ่อยู่ในระดับต้น ๆ ยิ่งผู้ที่ต้องรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร อย่างผู้นำขององค์กรย่อมมีความเครียดจากการทำงานในระดับต้น ๆ เช่นกัน ปัญหาจาก ความเครียด ส่งผลกระทบต่ออาการเกิดโรคต่าง ๆ ได้แก่ โรคหัวใจหลอดเลือด หอบหืด โรคทาง เติบโตอาหาร โรคทางจิตเวช การขาดสมรรถภาพทางเพศ โรคหรืออาการทางผิวหนัง โรคอ้วน โรคภูมิแพ้ โรคเบื่ออาหาร ตลอดจนบุคลิกภาพเสื่อม การใช้ยาหรือสารเสพติด ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ในครอบครัว การฆ่าตัวตาย การทำร้ายผู้อื่น และคุณภาพชีวิตโดยรวม (เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ดติจ. 2542 : 14)

ในกลุ่มบุคคลดังกล่าวผู้บริหารโรงเรียนก็จัดอยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อโรคต่าง ๆ เช่นกัน เพราะเหตุว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ อายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งเรียกว่าชราวัยทอง ครั้งต่อครั้ง มีปัญหาสุขภาพ ไขมันในเลือดสูง ฮอรโมนเพศบกพร่อง ต่อมลูกหมากโต เกิดอาการซีหลงซีลิม อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิด โกรธง่าย ไม่มีชีวิตชีวา กลุ่มชายวัยนี้จะมีปัญหาสุขภาพอันเนื่อง มาจากการลดลงของระดับฮอรโมนในร่างกาย โดยเฉพาะฮอรโมนเทสโทสเตอโรน (Testosterone) ซึ่งจะลดลงอย่างช้า ๆ เฉลี่ยร้อยละ 1 ต่อปี และส่งผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านสมองและจิตประสาทจะมีความรู้สึกไม่สดชื่น ไม่แจ่มใสไม่มีชีวิตชีวา ซีหลงซีลิม หงุดหงิด โกรธง่าย และอารมณ์แปรปรวนในด้านร่างกายกล้ามเนื้อจะอ่อนล้า เหนื่อยง่าย ไม่

ระดับกระแง ไม่ค่อยมีแรง ขาดความสนใจทางเพศ ส่วนระบบประสาทอัตโนมัติอาจจะทำให้มีอาการเหงื่อออกมาก ร้อนตามผิวหนัง นอกจากนี้ยังทำให้เกิดอาการกระดูกพรุนจากการลดลงของมวลกระดูก ไขมันในหลอดเลือดเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เป็นโทษแก่ร่างกาย เป็นผลให้เป็นโรคหัวใจขาดเลือดและเสียชีวิตได้ (“แผนปัญหาชายวัยทองนกอเขาไม่ขัน”. 2545 : 1-2)

ปัญหาสุขภาพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมก็เช่นเดียวกันเพราะส่วนใหญ่อยู่ในวัยผู้ใหญ่ตอนกลางคืออายุ 40-60 ปี ความเสื่อมทางร่างกายและจิตใจปรากฏในบุคคลทั่ว ๆ ไปของคนวัยนี้ ใกล้ถึงจุดเสื่อมถอยทางร่างกาย ควบคู่ไปกับความเสื่อมถอยทางจิตใจ ความว่องไวทางจิตใจจะลดลง ไม่ยอมรับว่าตัวเองกำลังก้าวสู่วัยชรา จะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางกาย เป็นช่วงของความกดดันที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบทบาทที่เปลี่ยนไป เป็นวัยที่อันตรายเพราะมักจะทำอะไรแบบทิ้งทวน ร่างกายทรุดโทรมเพราะใช้แรงงานมากเกินไป ไม่เอาใจใส่ต่อการมีชีวิต สุขภาพจิตใจไม่ดี มักประสบกับความอึดอัดและความไม่สะดวกสบายกับสังคม เป็นวัยที่ลูกไม่ประสงค์จะอยู่อาศัยร่วมกับพ่อแม่ เป็นช่วงที่ลูก ๆ ย้ายออกไปทำงานตามลำพัง ผู้ชายมักเบื่องานประจำและชีวิตทางครอบครัว ผู้หญิงใช้เวลาแทบจะทั้งหมดกับการดูแลลูก ๆ (จรรยา ทองถาวร.2530 : 312-314) ปัญหาสุขภาพของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังกัดกรมสามัญศึกษาเดิมในจังหวัดชุมพร จำนวน 24 โรงเรียน ซึ่งมีระดับตำแหน่งระดับ 8 ร้อยละ 77 นอกนั้นระดับ 7 อายุเฉลี่ย 50 ปี อายุราชการเฉลี่ย 26 ปี ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารเฉลี่ย 12 ปี เงินเดือนเฉลี่ย 24,089 บาท เงินประจำตำแหน่ง 5,600 บาท ร้อยละ 77 นอกนั้นไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง (สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพร 2546 : 1-24) เมื่อพิจารณาจากอายุของผู้บริหารโรงเรียนแล้วจัดว่าอยู่ในกลุ่มข้าราชการสูงอายุ ซึ่งจากผลการวิจัยของพรรณราย พิทักษ์เจริญ (2545 : 42) ได้ทำการวิจัยจิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการของกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุระหว่าง 50-60 ปี พบผลวิจัยที่สำคัญคือ ความรู้และทัศนคติเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อพฤติกรรมสุขภาพกายและจิต ทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการปรับตัว ด้านการกิน พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง และการปฏิบัติทางพุทธศาสนา และยังพบว่าข้าราชการเพศชายที่มีอายุระหว่าง 50-55 ปี มีตำแหน่งงานสูง เป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาพมากที่สุด

นอกจากด้านสุขภาพทางกายแล้วในอดีตที่มีความเชื่อกันว่าผู้ชายจะคงความเป็นชายหรือมีการสร้างฮอร์โมนเพศชายไปตลอดชีวิต ส่วนผู้หญิงนั้นเมื่อเข้าสู่วัยหมดประจำเดือนแล้วรังไข่จะหยุดสร้างฮอร์โมนเพศหญิง ทำให้เกิดกลุ่มอาการต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจและอารมณ์ แท้จริงแล้วเมื่ออายุย่างเข้าวัย 40 ขึ้นไปแล้วการสร้างฮอร์โมนเพศชายจะลดลงอย่างสม่ำเสมอทุกปี เมื่อระดับของฮอร์โมนเพศชายลดลงถึงระดับหนึ่งจะเกิดการขาดฮอร์โมนเพศชายไปบางส่วน ทำให้เกิดอาการต่าง ๆ เช่นเดียวกับผู้หญิงวัยหมดประจำเดือน ซึ่งการ

เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและอารมณ์ จะเป็นสิ่งซ้ำเติมให้คุณภาพชีวิตลดลง อาจมีผลไปถึงการดำเนินชีวิตและหน้าที่การทำงานด้วย สภาพจิตใจก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่มักจะมีซึมเศร้า ห่อเหี่ยว ไม่กระฉับกระเฉง ไม่กระตือรือร้น นอนไม่หลับ บางรายอาจมีอาการเหนื่อยง่าย ใจสั่น ฯลฯ (ปราโมทย์ กาญจนกิจสกุล 2545 : 27-33) ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องตามพัฒนาการของวัยผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นช่วงที่บุคคลมีการเลือกประกอบอาชีพที่มั่นคง มีมิตรสหาย มีคู่ครอง เป็นวัยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ทางสังคม มีการยอมรับความเป็นจริงของชีวิต การควบคุมอารมณ์อย่างเหมาะสม การปรับตัวของผู้ใหญ่มักจะเป็นการปรับตัวในการแก้ปัญหา ครอบครัวยุคใหม่และปัญหาในการทำงานเพื่อให้ผ่านวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ด้วยดี เนื่องจากวัยนี้เป็นวัยที่บุคคลมุ่งมั่นมากบั่นในการสร้างครอบครัว สร้างฐานะทางเศรษฐกิจสังคม จึงทำให้มีความกดดันมาก โดยเฉพาะในวัยผู้ใหญ่ตอนปลายพัฒนาการทางร่างกายเป็นไปในแบบค่อย ๆ เสื่อมและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ สังคม จิตใจ และความปรารถนาในชีวิต ถ้าบุคคลใดมีพัฒนาการมาด้วยดี ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในด้านความรัก การงาน ก็จะเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการใช้ชีวิตบั้นปลายคือวัยชราอย่างมีความสุข (ศิริรักษา จามรมาน และ ปันตดา ชำนาญสุข. 2541 : 20-21)

แต่ปัญหาทางสุขภาพจิตก็เป็นสิ่งล่อแหลมต่อบุคคลในระดับผู้บริหารมากเพราะปัญหาเซวาร์อารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากร ล้วนมีความสำคัญต่อความเป็นอยู่ การทำงานร่วมกัน และความผาสุกในชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งนิตยา ศรีจันทง (2543 : 22) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคลที่มีเซวาร์อารมณ์ คือ รู้จักและเข้าใจความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น รู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง สามารถควบคุม จิตใจ และแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม มีพลังใจ มีแรงบันดาลใจที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต สามารถทนอดกลั้นต่อสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถเผชิญต่อสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้อย่างเหมาะสม มีความยืดหยุ่น ไม่ยึดมั่นถือมั่น มีความสามารถที่จะควบคุมตนเอง มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่บ่งบอกถึงความไว้วางใจผู้อื่น มีความจริงใจและซื่อสัตย์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี

ปัญหาสุขภาพกายสุขภาพจิตดังกล่าวถึงแม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ในการบริหารมากเท่าไร แต่ถ้าสุขภาพกายไม่ดีจะขาดความขยันขันแข็ง ขาดความมุ่งมั่น แล้วจะกระทบถึงสุขภาพจิต ทำให้การทำงานร่วมกัน การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นก็อาจติดขัดทำให้บรรยากาศการทำงานไม่ดีและจะมีผลต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมด้วย

จากสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรทั่วประเทศ ประชากรของภาคใต้ สภาพอากาศ ภูมิประเทศ วัฒนธรรมของภาคใต้ ความคาดหวังในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจากภาครัฐและชุมชนซึ่งมีอยู่หลากหลายและสูง เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพความเป็นอยู่และศักยภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนแล้วแตกต่างกันมาก เพราะผู้บริหารก็มี

ข้อจำกัดทางด้านส่วนตัวของแต่ละคนเช่นกัน ประกอบกับปัญหาระดับนโยบาย ปัญหาการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และปัญหาครูผู้อยู่ในความดูแลก็มีมากดั่งที่นักวิชาการและสื่อต่าง ๆ ได้เสนอมา ทำให้เกิดความยุ่งยากในการบริหารงาน ซึ่งล้วนแล้วที่จะมีผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรที่จะศึกษาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป

2. แนวคิด หลักการ ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร และคุณภาพของบุคลากรจะสูงหรือต่ำขึ้นอยู่กับทักษะ สุขภาพ ทัศนคติ ซึ่งเป็นผลมาจากพันธกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งการจูงใจของผู้บริหารที่จะทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการตามความคาดหวังนั้น มีผู้ให้แนวคิดหลักการ ทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ดังนี้

แนวคิดและปรัชญาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การทำให้คนมีคุณภาพ น่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพ 3 มิติ คือ ด้านทักษะ (Skills) ด้านสุขภาพ (Health) และด้านทัศนคติ (Attitude) มิติด้านทักษะเป็นมิติที่เกี่ยวพันกับการศึกษา เป็นที่ยอมรับกันว่า คนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำอะไรได้เลยนั้น ย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้ และผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ย่อมมีความรู้สูงกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับประถม เมื่อคุณสมบัติอื่น ๆ เสมอกันตลอด มิติด้านสุขภาพ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ คนที่มีความไม่สมประกอบทางด้านร่างกาย หรือด้านจิตใจ หรือทั้งสองด้าน ย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีร่างกายแข็งแรง หรือจิตใจที่ถูกต้องลักษณะ ในทำนองเดียวกันคนที่มีร่างกายและ จิตใจที่สมบูรณ์ ย่อมมีคุณภาพที่สูงกว่าคนที่มีร่างกายแข็งแรงแต่มีโรคประสาท หรือโรคจิตประจำตัว มิติด้านทัศนคติ เป็นมิติเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด คนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะ ที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก (ฮาร์ต อุดมไพจิตรกุล และคณะ. 2543 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของเดลาโมท และ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa. 1984 : 2) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพเป็นความรู้สึกของบุคคลที่พึงพอใจเกี่ยวกับลักษณะการดำรงชีวิตที่เป็นอยู่ประจำวัน คุณภาพชีวิตของบุคคลมักเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะ กิจกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อ

ความอยู่รอดและมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งหมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข พึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า นั้น มาจากแนวคิดเดิมของคุณภาพชีวิตที่หมายถึงการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี สภาพการทำงานที่ดีภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับสิทธิผลประโยชน์ ต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

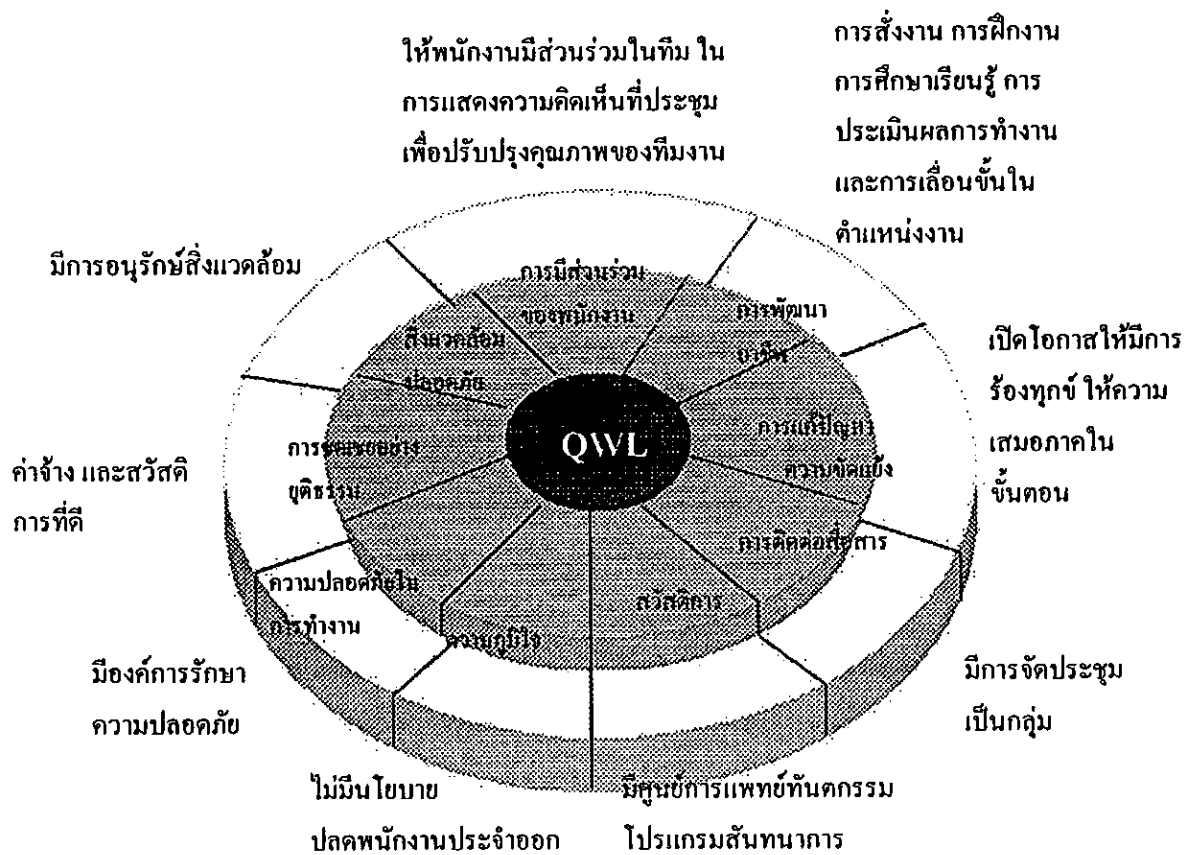
ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และคณะ (2543 : 33-37) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญไว้หลายรูปแบบ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาตนเอง เป็นการพัฒนาที่มุ่งให้มนุษย์เอาตัวรอดและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพตามสภาพแวดล้อมของสังคมจากการเลียนแบบ การลองผิดลองถูก และการศึกษาด้วยตนเองจากแหล่งความรู้ที่สามารถจะหาได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการศึกษาล่าเรียน เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีระเบียบระบบ ได้เนื้อหาสาระและประสบการณ์ที่ตรงตามความต้องการ มีปริมาณและคุณภาพสูง และพัฒนาได้ในระยะเวลาที่กำหนด คือการศึกษาใน และนอกระบบโรงเรียน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรม เป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งให้เนื้อหาสาระที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะในระยะเวลาอันจำกัด และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ตรงตามความต้องการและรวดเร็ว โดยมุ่งวัตถุประสงค์ที่เพิ่มความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรเฉพาะเรื่องด้วย ทำให้ได้ความรู้ใหม่และทันสมัย เพิ่มเติมความรู้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการพัฒนาสภาพแวดล้อม คุณภาพของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เครื่องจักร อุปกรณ์สำนักงาน เครื่องประดับบ้าน สภาพแวดล้อมทางจิตภาพ เช่น กำลังใจ ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ขั้นตอน วิธีการ กฎ ระเบียบ ซึ่งสภาพแวดล้อมในรูปแบบต่าง ๆ จะสะท้อนระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

นอกจากนี้ยังได้สรุปขอบเขตในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าควรพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตัวบุคลากรคือ สภาพแวดล้อม (Environment) คือการจัดให้ประชาชนมีที่อยู่อาศัย รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ ปรับปรุงบริเวณที่อยู่อาศัยให้มีสภาพที่สะอาด สะอาด และถูกสุขลักษณะ สุขภาพอนามัย (Health) คือการพัฒนาให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีสุขภาพดีทั้งทางกายและทางจิตใจ มีการจัดระบบการให้บริการทางการแพทย์ ทั้งการป้องกันและการดูแลรักษา การศึกษา (Education) คือการจัดให้ประชาชนได้รับการศึกษาในหลาย ๆ รูปแบบอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ โภชนาการ (Food / Nutrition) คือการจัดให้ประชาชนได้รับอาหารที่ถูกสุขลักษณะและมีสารอาหารที่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย จัดหาน้ำดื่มที่สะอาดจัดอาหารเสริมให้แก่เด็ก รายได้ (Income / Poverty) คือการจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ มีการรวมกลุ่มระหว่างสมาชิกภายใน

ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพเสริมให้ครอบครัวมีรายได้เพิ่มขึ้น ทศนคติ (Attitude) คือการพัฒนาให้ประชาชนมีจิตใจที่ดีขึ้น มีจริยธรรมมากขึ้น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อของบุคคล ลดความเชื่อในสิ่งทั้งมงายหรือค่านิยมที่ผิด ๆ พัฒนาให้ประชาชนมีจิตใจที่มั่นคง ลดความกลัว ลดความเกลียด เพิ่มความรักในเพื่อนมนุษย์มากขึ้น

แนวคิดดังกล่าวเพื่อเป็นการพัฒนาประชากรของประเทศให้มีคุณภาพ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 จึงได้เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาภายใต้กรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุข ซึ่งความอยู่ดีมีสุขจะหมายถึงรวมถึงความสำเร็จ (functionings) ซึ่งเชื่อมโยงกับโอกาสทางเลือกในการดำรงชีวิต และความสามารถหรือขีดความสามารถ (capabilities) ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งเชื่อมโยงกับอรรถภาพในการเลือกดำรงชีวิต ฉะนั้นความสุข (Happiness) จึงเป็นส่วนหนึ่งของความอยู่ดีมีสุข ซึ่งเป็นเครื่องชี้วัดด้านสังคม (Social indicators) ซึ่งใช้วัดสถานการณ์ทางสังคมที่แสดงถึงความสุขของประชาชน โดยองค์ประกอบของความอยู่ดีมีสุขของคนไทยมี 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษา ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว การพัฒนาเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และประชาธิปไตย ซึ่งหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับประชาชน (สมชาย ศักดาเวทิตศร. 2544 : 30-31)

ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยดังกล่าว โดยเฉพาะด้านชีวิตการทำงาน คาสซิโอ (Cascio. 1998 : 18-21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีอยู่ 2 แนวทางที่จะมองว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) หมายถึงอะไร แนวทางแรก คือ การตั้งเงื่อนไขและวัตถุประสงค์ในการทำงานและลงมือปฏิบัติ (เช่น มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นในการทำงาน มีการประเมินผล ตรวจสอบอย่างมีเหตุผลยุติธรรม การให้พนักงานเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทและการสร้างความปลอดภัยมั่นคงในการทำงาน) แนวทางที่ 2 คือการยอมรับของพนักงานว่าพวกเขาทำงานด้วยความมั่นคงปลอดภัย มีความสัมพันธ์และพอใจในงานที่ทำ และสามารถพัฒนาและเติบโต ซึ่งแนวทางนี้เป็นตัววัดระดับความต้องการของพนักงานได้ ซึ่งในหลาย ๆ กรณีที่ 2 แนวทางนี้ถูกผสมเข้าด้วยกัน คนทำงานผู้ซึ่งชอบงานในองค์การของเขาและแนวทางในการทำงานของพวกเขา ซึ่งเป็นโครงสร้างที่ทำให้พวกเขารู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งในการเติมเต็มขององค์การ ในกรณีนี้ทั้ง 2 แนวทางในการมองคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่การตัดสินใจว่าคุณภาพชีวิตที่ดีมีอยู่จริงไหม เพราะว่าความแตกต่างระหว่างความเป็นจริงและความคิดฝันมันจะนำไปสู่การยอมรับ เราจะพิจารณาคุณภาพชีวิตในรูปแบบการยอมรับของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนคุณภาพในการสร้างสัมพันธไมตรี
 ที่มา : Cascio, Wayne F. (1998) *Managing human resource : productivity, Quality of work life, profits.* : 18

จากภาพประกอบจะเห็นว่าหลักการง่าย ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การให้โอกาสพนักงานตัดสินใจในงานที่ทำ การจัดรูปแบบสถานที่ทำงานของพนักงาน และอะไรก็ตามที่พนักงานต้องการที่จะทำและ จัดบริการอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง จุดศูนย์รวมของคุณภาพการทำงานคือ การที่พนักงานและหัวหน้าทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี สำหรับในทางปฏิบัติ อุตสาหกรรมที่เป็นตัวอย่างแสดงให้เห็นภาพของคุณภาพการทำงานที่เด่นชัดที่สุดก็คือ อุตสาหกรรมเครื่องยนต์ เหล็ก อาหาร ไฟฟ้า และสินค้าอุปโภคบริโภคในโรงงาน จะเห็นลักษณะนิสัยในการทำงานเป็นทีม โครงสร้างขององค์กร และ บทบาทการทำงานที่แต่ละคนมีความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม

ในการทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมกันระหว่างผู้ใช้แรงงานและผู้บริหาร การใช้ความอดทนในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องเรียนรู้พื้นฐานของต้นทุน คุณภาพ กำไร ขาดทุน และ ความพอใจของลูกค้า พนักงานจะต้องเรียนรู้ที่จะคิดและทำอย่างผู้บริหาร ส่วนผู้บริหารจะต้อง ทำความเข้าใจกับบทบาทใหม่ของตนเองในความเป็นผู้นำ ผู้ช่วยเหลือและผู้รวบรวมข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสิ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผู้จัดการจะต้องกลายเป็นผู้นำ และ ผู้นำไม่ใช่เจ้านายหรือผู้ออกคำสั่ง การเปิดโอกาสและความไว้วางใจ ให้เกียรติซึ่งกัน และกันเป็นสิ่งจำเป็น ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพจะเป็นเครื่องป้องกันไม่ให้เกิดความแตกแยก ได้ ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่ได้มาไม่ใช่ได้มาจากระดับบริหารอย่างเดียว ควรที่จะได้มาจาก พนักงานด้วย ชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเริ่มจากการ แก้ปัญหาเบื้องต้นไปสู่ปัญหาระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่สามารถ บังคับหรือกะเกณฑ์โดยผู้บริหารจากหลักการดังกล่าวเป็นแนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพและ ปริมาณ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงบทบาทที่สำคัญของคนที่อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

นอกจากนี้ คาสซิโอ (Cascio) ยังได้กล่าวถึงบทบาทที่สำคัญสำหรับผู้บริหารอีก ประการหนึ่งคือการ จัดการบุคคล เมื่อจะต้องก้าวสู่การเป็นผู้บริหาร ผู้จัดการทั้งหลายจะต้องให้ ความสำคัญกับกิจกรรมที่เกี่ยวกับพนักงาน คือ ส่งเสริมความต้องการในการทำงานในองค์การ ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ตัดสินในการเลือกจำนวนพนักงานและทักษะของการทำงาน รับคน เลือก และ เลื่อนขั้นให้เหมาะกับคุณสมบัติ สัญญาว่าจ้าง ให้รางวัลกับพนักงานที่มีการทำงาน ดีเด่น ทำให้แน่ใจว่ามีการประสานงานที่ดีระหว่างพนักงานและผู้จัดการ รักษาความปลอดภัย และดูแลสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พัฒนางานมีการส่งเสริมความสามารถของพนักงานโดย ปรับปรุงความรู้ ทักษะ และความสามารถ การปรับตัวของพนักงานโดยต้องปรับตัวให้เข้ากับ ระเบียบวินัยขององค์การ เปลี่ยนแปลงการจัดการโดยมีความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า และตอบสนองต่อการพัฒนาทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ เพื่อที่พนักงาน สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จ ในการทำงานเป็นทีม บุคคล หรือองค์การใหญ่ๆ บางครั้งองค์การใหญ่ก็ถูกริเริ่มโดยบุคคล หรือการทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในกิจกรรมเหล่านี้มีส่วนสัมพันธ์กัน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ในลักษณะเดียวกัน อัลเบรช (Albrecht, 1983 : 76-78) ได้กล่าวถึง หัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า การกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องใช้ในองค์การอย่างกว้างขวาง เพราะเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดความเป็นมนุษย์ได้อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นหัวใจหลัก สามารถ อธิบายคุณภาพชีวิตในองค์การเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตใจของลูกค้า การบังคับหรือ กฎระเบียบในองค์การ เป็นส่วนที่ทำให้เกิดความชัดเจน เพราะจะช่วยควบคุมขอบข่ายของการ กำหนดชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานในองค์การ และอัลเบรช (Albrecht) ยังได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. คุณค่าในการทำงาน สิ่งหนึ่งซึ่งสร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร และความสมเหตุสมผล เป็นส่วนของระดับความชำนาญ ความรู้ และความสามารถของลูกจ้าง
2. เงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงาน เช่น ความปลอดภัย ความเมตตาอย่างมีเหตุผลต่อจิตใจ และเงื่อนไขทางจิตวิทยา จะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง
3. การจ่ายเงินเพียงพอกับระดับความสามารถ และผลกำไรตอบแทนสำหรับความสามารถในการทำงาน
4. ความปลอดภัยในการทำงาน รู้ว่ามีเหตุผลที่รับรองการทำงานในวันหน้า เป็นความตั้งใจในการทำงาน
5. การทดสอบความสามารถ เช่น การยืนยันที่มั่นคง การสนับสนุนและการรับรองในการปฏิบัติโดยหัวหน้าและการจัดการในระดับที่สูงกว่า
6. การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงาน ได้มองเห็นและรู้ถึงการสนับสนุนช่วยเหลือให้งานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร
7. โอกาสสำหรับการเติบโต และการพัฒนาระดับความสามารถในการทำงานและความรับผิดชอบ มีความก้าวหน้าในงานที่ทำทนายอย่างมาก ซึ่งจะพัฒนาและกระตุ้นให้ก้าวขึ้นไปในระดับที่สูงกว่า
8. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถ เช่น การฝึกฝนปฏิบัติให้สำเร็จ ล่วง ความกระฉับกระฉวยในการจัดการในระดับสูง และโอกาสในการแข่งขัน การสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะเพื่อให้ไปถึงในระดับที่สูงกว่า
9. สภาพสังคมในด้านบวก เช่น การจัดการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่มั่นคง การส่งเสริมกำลังใจ การเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์ และแนวทางปฏิบัติระหว่างบุคคล
10. ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างทุกคน ซึ่งลูกจ้างจะรู้สึกว่าจะสงวนขาดการดูแลเอาใจใส่และกระทำในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณ

หลักเกณฑ์ดังกล่าวเป็นหลักความยุติธรรมของระบบสังคมที่เห็นได้ชัด ซึ่งสามารถตรวจสอบและประเมินผลในการกำหนดคุณภาพ และสามารถประเมินระดับคุณภาพในแต่ละกรณี และการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสรุปถึงความสมบูรณ์ของสังคมได้อย่างชัดเจนซึ่งหลักสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร เป็นเนื้อหาสาระที่แสดงความเข้าใจต่อลูกจ้าง ความยุติธรรมของนายจ้าง ผู้คนจะตอบสนองความเข้าใจของเขาทั้งหลาย และหนทางเดียวที่จะบรรลุถึงระดับคุณภาพชีวิตในปัจจุบันขององค์กร คือ การบรรลุถึงความเข้าใจทั้งหลาย ผู้บริหารจะต้องปรับปรุงให้ถูกต้องและพยายามที่จะสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการตรวจสอบความเข้าใจอีกครั้งหนึ่งหลังจากการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้เฟรนช์ และ เบล (French and Bell, 1999 : 226-227) ได้กล่าวถึงโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life Projects) ว่า เงื่อนไขของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life : QWL) ถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในองค์การต่าง ๆ มากมาย องค์ประกอบเบื้องต้น คือ การพยายามที่จะเปลี่ยนโครงสร้างขององค์การใหม่ และการจัดให้มีระบบที่จะอธิบายและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รูปแบบของ การเปลี่ยนแปลงระบบ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาระหว่างกลุ่มและผู้บริหาร ตัวอย่าง เช่น บริษัท General Motors Plants มีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อจุดมุ่งหมาย คือ ให้พนักงานมีความสมัครใจและรักในงานที่ทำ ให้มีการเข้าร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้หลักประกันว่าไม่มีการตงงาน เนื่องจากผลของกิจกรรมนี้ ฝึกพนักงานให้รู้จักแก้ไขปัญหาในกลุ่ม การใช้ขอบเขตเป็นตัวกำหนดคุณภาพให้พนักงานได้มีการปรึกษากันถึงปัญหาที่มีผลกระทบต่อการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน ให้มีการทำงานกันเป็นทีมในการคาดการณ์ วางแผนการทำงาน เลือกหัวหน้าทีม และสมาชิกในกลุ่ม มีการประชุมกลุ่มและโรงงาน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพ ความปลอดภัย ความต้องการของลูกค้า และกำหนดส่ง ส่งเสริมให้มีการพัฒนาทักษะ และหมุนเวียนเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ภายในทีม ฝึกทักษะการทำงาน และเข้าถึงปัญหาของพนักงาน โดยรูปแบบเหล่านี้จะประกอบไปด้วยกลุ่มคนทำงานร่วมกันและการให้ความสนใจในการทำงานเป็นทีม การร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นที่อาจจะเป็นปัญหาในเรื่องปริมาณ คุณภาพ ความปลอดภัย

เกี่ยวกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาแล้วในทำนองเดียวกันสมยศ นาวิการ (2540 : 965-967) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work Life Program) คือ การกระทำขององค์การเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพที่กระทบ ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล โครงการคุณภาพชีวิตการทำงานจะมุ่งที่ความมั่นคงของงาน ความปลอดภัย และสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โอกาสที่จะใช้และพัฒนาความเชี่ยวชาญ การทำงานที่มีความหมาย การควบคุมเวลาหรือสถานที่การทำงาน การคุ้มครองจากการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม และโอกาสที่จะตอบสนองความต้องการทางสังคม ซึ่งบริษัทที่มีโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน จะใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อจะปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เช่น การสร้างทีมงาน การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม กลุ่มสร้างคุณภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และตารางเวลาการทำงาน โครงการคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถมีผลลัพธ์เป็นลบได้ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารระดับกลางและผู้บริหารระดับต้นบางครั้งจะต่อต้านโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อรู้ว่าเป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมของบุคคลที่ทำให้อำนาจและสิทธิการตัดสินใจ ของพวกเขาต้องสูญเสียไป ถ้าการต่อต้านนี้ไม่ได้ทำให้พวกเขาเกิดการยอมรับแล้ว โครงการคุณภาพชีวิตการทำงานอาจล้มเหลวหรือบรรลุได้ด้วยต้นทุนที่สูงในแง่การเข้าออกงานของผู้บริหารได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพประชากร คุณภาพชีวิตการทำงาน และโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน ระบุ สาคริก (2545 : 42-44) ยังได้กล่าวถึงการกำหนดความเหมาะสมระหว่างคนกับงานในสังคมไทยปัจจุบันว่า ส่วนใหญ่อยู่ที่เป็นคนของใครมากกว่า นอกจากนั้น หากใครทำงานเก่งงานก็หนักอยู่กับคนนั้นแต่ผู้เดียวจึงทำให้ตกอยู่ในสภาพโดดเดี่ยว ยิ่งกว่านั้น คนที่ทำงานหนักมักไม่มีใครมองเห็นความสำคัญ แต่กลับถูกคนอื่นริษยา ความขัดแย้งทางความคิดซึ่งเกิดจากการขาดความจริงใจต่อกันเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด เนื่องจากจิตวิญญาณของมนุษย์เป็นพื้นฐานธรรมชาติ กำหนดให้มนุษย์แต่ละคนทำงานอย่างมีความสุขและมีพลังใจจากภายในที่แสดงออกอย่างมหาศาลหรือบังเกิดความทุกข์ทำให้รู้สึก ท้อแท้ อ่อนแรง และเบื่อหน่าย อันถือได้ว่าเป็นภาวะสูญเสียที่สำคัญยิ่งกว่าการเสียทรัพย์สิน เงินทองและวัตถุ หากมนุษย์แต่ละคนมีกำลังใจในการทำงาน การลงทุนในด้านเงินและการซื้อหาวัตถุย่อมลดน้อยลง ถ้าคนมีกำลังใจในการทำงาน ย่อมมีความคิดปลอดโปร่งและแหลมคม สามารถคิดริเริ่มในการประดิษฐ์คิดค้น สามารถนำวัตถุรูปแบบต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้วออกมาใช้ประโยชน์ เป็นการประหยัดและสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจอย่างได้ผล

นอกจากนี้ ระบุ สาคริก (2545 : 42-44) ยังได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารที่สังคมพึงปรารถนา เนื่องจากตำแหน่งทางบริหารต่าง ๆ เป็นสิ่งซึ่งเป็นไปตามกฎเกณฑ์และโครงสร้างที่มนุษย์ทำขึ้นมาเพื่อประโยชน์จึงไม่ใช่ของจริงถ้าผู้ใดยึดติดยอมประสพความล้มเหลวในการบริหารในที่สุด การบริหารที่แท้จริงน่าจะได้แก่การบริหารรากฐานจิตใจตนเองให้สามารถมองเห็นความจริงชัดเจนยิ่งขึ้นเป็นลำดับ หากบริหารความจริงจากใจตนเองไม่ประสบผลสำเร็จแล้วย่อมไม่สามารถบริหารสิ่งซึ่งอยู่นอกตน โดยเฉพาะคนด้วยตนเอง ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างแน่นอน ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารคน ซึ่งไม่เพียงความสำเร็จเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่ควรมองเห็นการณ์ไกลด้วยว่าเป็นความสำเร็จที่มีความยั่งยืน สิ่งที่เป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดได้แก่ความรู้สึกจากใจตนเองที่เห็นว่าผู้อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนทุกคนมีความเป็นคนเหมือนตน ซึ่งผู้ที่สามารถรู้ความจริงได้ทุกเรื่อง ย่อมเกิดจากการปฏิบัติด้วยความจริงใจซึ่งเป็นมาแล้วตลอดชีวิต เนื่องจากผู้ที่มีการรู้ความจริงเป็นคุณสมบัติ ย่อมมีโอกาสมองเห็นและเข้าใจความจริงจากใจผู้อื่นได้อย่างเป็นธรรมชาติ รากฐานของบุคคลซึ่งเป็นผู้นำจะได้แก่การนิยมนำสร้างสรรค์ความดีความงาม ท่ามกลางกระแสวัตถุนิยมอย่างกล้าแข็งจากการปฏิบัติโดย พุดน้อยที่สุด แม้มีการพูดยอมพูดในด้านดี ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถสมควรแก่การยอมรับอย่างกว้างขวาง น่าจะเป็นผู้มีสายตาและความคิดอันกว้างไกล ช่วยให้เห็นความจริงได้ว่า คนมีความสำคัญมากกว่างาน ในเมื่อทุกสิ่งอยู่ในใจมนุษย์ แต่ละบุคคลควรปฏิบัติอย่างปราศจากเงื่อนไข เมื่อทุกคนต้องการความสุข ถ้าฝืนใจปฏิบัติเพราะต้องการสิ่งนั้นสิ่งนี้คงปฏิบัติไม่ได้นาน การที่จะทราบว่าตนมีโอกาสได้รับพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งบริหารย่อมไม่นำมาใส่ใจ จึงไม่มีการแสดงออกให้รู้ได้ เมื่อเข้าไปรับหน้าที่ผู้บริหารแล้วยอมละเว้นการปฏิบัติด้วยการใช้อารมณ์ความอยากเช่นกัน

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว วิกาวิ ศรีเพียร (2537 : 8-12) ได้กล่าวถึงแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มนุษย์ไม่ใช่เครื่องจักร มนุษย์มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของและอยากมีส่วนร่วม การที่มนุษย์ต้องทำงานอยู่ในบรรยากาศที่ไม่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ จะทำให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ มีอาการแปลกแยก (Alienation) อาจนำไปสู่การแยกตัวออกจากเพื่อนร่วมงาน แยกตัวจากการเป็นสมาชิกของกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กร ซึ่งนำไปสู่การทำลายและจะเป็นอันตรายต่อตัวผู้ทำงานเองและต่อองค์กร นายจ้างหรือหัวหน้างานจึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร ออกแบบงานใหม่ ใช้วิธีบริหารแบบมีส่วนร่วม และสนับสนุนให้เกิดกลุ่มคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5-12) ที่กล่าวถึงแนวคิดการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) ที่ถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ และนำแนวคิดในการพัฒนาองค์กรด้วยวิธีปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้องค์กร เป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี (Healthy) ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุถึง วัตถุประสงค์ได้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพประชากร คุณภาพชีวิตการทำงาน โครงการคุณภาพชีวิต คุณสมบัติของผู้บริหารที่สังคมปรารถนา และแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักวิชาการดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าผู้บริหารในองค์กรต่าง ๆ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ ให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี และจะสามารถนำพาองค์กรให้เจริญยิ่ง ๆ ขึ้นไป ภายใต้อุณหภูมิความสุขกายสุขใจของบุคลากรทุกคน

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

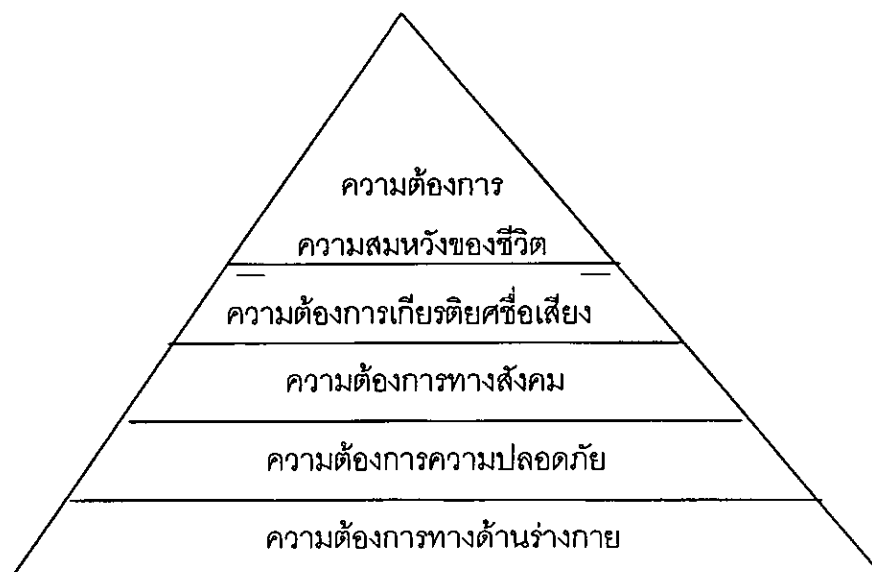
ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมนตรี ผู้วิจัยได้แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎีระบบ และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวตน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีผลซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวของ เจลย ภูมิพันธ์ุ (2546 : 33-34) กล่าวว่า การจูงใจ เกิดขึ้นโดยเงื่อนไขของความพยายามภายในที่บ่งบอกในลักษณะของความปรารถนาและความต้องการที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม ถ้าไม่มีการจูงใจก็จะไม่ทำให้เกิดความมุ่งมั่นหรือการแสดงพฤติกรรมส่วนตัวของมนุษย์ การ จูงใจจะเป็นตัวแปรที่เกิดขึ้นระหว่างความต้องการของมนุษย์กับพฤติกรรม และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นก็คือ ความพยายามที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการ ซึ่งความพึงพอใจในความต้องการจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุขหรือเรียกได้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 235) ที่ว่า มนุษย์มีแรงผลักดันบางอย่างที่ทำให้มีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อสนองแรงผลักดันที่เกิดขึ้น ถ้ามนุษย์สามารถสร้างแรงผลักดันได้ก็เท่ากับเป็นการสร้างพฤติกรรมให้เกิดขึ้น ดังนั้นถ้าเราต้องการให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมแบบใดก็ตาม ก็ต้องสร้างแรงผลักดันที่เป็นต้นเหตุแห่งพฤติกรรมนั้น ผู้วิจัยจึงนำทฤษฎีความต้องการมาประกอบการศึกษาเพื่อวิเคราะห์หาต้นเหตุของ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์การและผลผลิตขององค์การต่อไป ดังนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ตามแนวความคิดของ มาสโลว์ (Maslow) สมยศ นาวิการ (2540 : 298-307) ได้สรุปไว้ว่า บุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุดไปยังระดับสูงสุด กรอบข่ายของ มาสโลว์ (Maslow) จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานสามข้อคือ

1. บุคคลคือสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจ
2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญหรือเป็นลำดับขั้นจากความต้องการพื้นฐาน เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน เช่น ความสำเร็จ
3. บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปต่อเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือคนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการ

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม ซึ่งความต้องการของคนจะถูกจัดระเบียบเป็นลำดับขั้น ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการระดับต่ำสุด ติดตามมาด้วยความต้องการความมั่นคง สังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง และความสมหวังของชีวิตตามลำดับ ความต้องการเหล่านี้อาจจะอธิบายได้ดังภาพประกอบต่อไปนี้



ภาพประกอบ 4 ลำดับความต้องการของคนตามแนวความคิดของ มาสโลว์ (Maslow)
ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2540) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. : 300

จากภาพประกอบ 4 ความต้องการของคนตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งความต้องการออกเป็น 5 ชั้นคือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกาย จะอยู่ลำดับต่ำที่สุด เป็นแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ และที่อยู่อาศัย ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนเพื่อความอยู่รอดของชีวิต โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเกี่ยวพัน การมีเพื่อน และการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม

ความต้องการเหล่านี้อาจจะเรียกว่าความต้องการความรัก ความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้น ภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยได้ถูกตอบสนองแล้ว

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึงความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ ความต้องการประจักษ์ตนเอง ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งต้องการใช้ความสามารถของเขาอย่างเต็มที่ ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปรารถนาให้เกิดความสำเร็จ และต้องการเป็นในสิ่งที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งปรารถนาจะเป็น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ดังกล่าวเขายังได้ชี้ให้เห็นว่าคนจะตอบสนองความต้องการระดับต่ำสุดก่อน ตราบเท่าที่ความต้องการเหล่านี้ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการเหล่านี้จะมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของคน เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะสูญเสียบอำนาจการจูงใจไป และความต้องการระดับต่อไป ความต้องการความมั่นคงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนต่อไปอีก กระบวนการดังกล่าวนี้จะดำเนินต่อไปอยู่เรื่อย ๆ จนกระทั่งถึงลำดับความต้องการสูงสุดของคน ถึงแม้ว่าการศึกษาเรื่องความต้องการของคน จะไม่ได้ให้ความเข้าใจเรื่องการจูงใจอย่างสมบูรณ์ก็ตาม การศึกษาเรื่องความต้องการของคนจะเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีอย่างหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการศึกษาเรื่องความต้องการจะให้ข้อเท็จจริงที่สำคัญ สองอย่างคือ

1. คนมีความต้องการหลาย ๆ อย่าง ความต้องการทางด้านร่างกายและความมั่นคงจะเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลส่วนใหญ่ เมื่อความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการรองจึงจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจต่อไปอีก คนจะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ไม่ใช่ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว

นอกจากนี้เขายังกล่าวย้าอีกว่าทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เป็นทฤษฎีที่ประยุกต์ใช้โดยทั่ว ๆ ไป แต่ลำดับความต้องการไม่ควรถูกมองในลักษณะว่าเป็นโครงสร้างที่ตายตัว ระดับความต้องการต่าง ๆ มีแนวโน้มจะซับซ้อนกันเมื่อความรุนแรงของความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งลดลง ความต้องการต่อไปจะเกิดขึ้น เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายผ่านจุดสุดยอดแล้ว ความต้องการความมั่นคงจึงจะมีบทบาทสำคัญในการจูงใจ นอกจากนี้ความต้องการระดับต่อไปอาจจะเริ่มมีขึ้นได้โดยที่ความต้องการระดับก่อนหน้านั้นไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายด้าน เช่น ความต้องการทางด้านร่างกาย จะเกี่ยวข้องกับการ ได้รับค่าตอบแทน ความต้องการความปลอดภัยจะเกี่ยวข้องสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความต้องการทางสังคมจะเกี่ยวข้องกับบูรณาการทางสังคม ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร หรือประชาธิปไตยในการทำงาน ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงจะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการทำงาน ความต้องการความสมหวังของชีวิตจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ จะเห็นได้ว่าถ้าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ได้แล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรก็จะดีเช่นกัน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

สมยศ นาวิการ (2540 : 307-310) ได้สรุปว่า เป็นทฤษฎีความต้องการซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) 5 ระดับ คงเหลือ 3 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด [Existence needs (E)] เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ [Related need (R)] มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการด้านสังคม ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) บวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความต้องการยกย่อง
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth (G)] เป็นความต้องการในระดับสูงสุดและมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) นอกจากนี้ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ยังยืนยันว่า เราสามารถมุ่งความต้องการมากกว่าหนึ่งอย่างในขณะเดียวกัน ความต้องการระดับต่ำไม่จำเป็นต้องถูกตอบสนองอย่างดี ก่อนที่เราจะมุ่งความต้องการอย่างอื่น แต่กระนั้นการตอบสนองความต้องการระดับต่ำได้แล้วสามารถช่วยให้เรามีโอกาส มุ่งความสนใจของเราไปยังความต้องการระดับสูงได้

ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) สามารถเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่าความต้องการในการอยู่รอดของมนุษย์เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และภาวะอิสระจากงาน ความต้องการ ความสัมพันธ์เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านบูรณาการทางสังคมและ

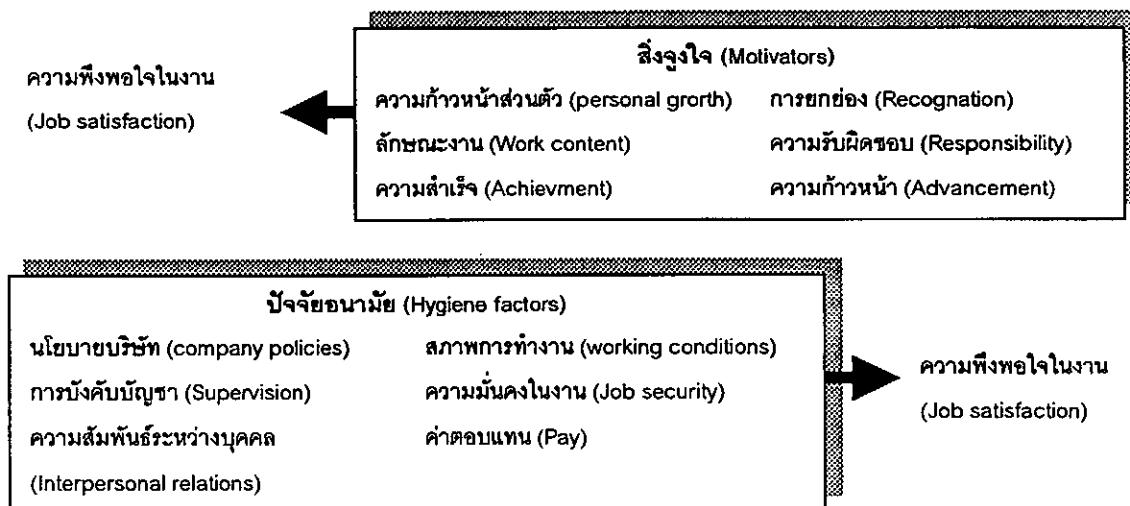
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เปรียบได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ศิรวิรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 243-244) ได้สรุปว่า เป็นทฤษฎีการจูงใจที่แพร่หลายมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งจะอยู่บนพื้นฐานการวิจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ในการศึกษาเริ่มแรกเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) และเพื่อนร่วมงานของเขาได้สัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชีจำนวนสองร้อยคน บุคคลเหล่านี้จะถูกถามโดยให้ระบุองค์ประกอบต่าง ๆ ของงานของพวกเขาที่ทำให้พวกเขามีความพอใจหรือไม่พอใจ การวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการสัมภาษณ์ได้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อคนเกิดความไม่พอใจ โดยทั่ว ๆ ไป ความรู้สึกในทางลบของพวกเขาจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่พวกเขา กำลังทำงานอยู่ เมื่อคนมีความรู้สึกที่ดีกับงานของพวกเขา โดยทั่ว ๆ ไป ความรู้สึกดังกล่าวนี้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) เรียกชื่อปัจจัยต่าง ๆ ที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจว่าปัจจัยอนามัย และปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความพอใจว่า ปัจจัยจูงใจ ซึ่งปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจจะถูกเรียกว่าปัจจัยอนามัย เพราะว่าผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้ที่มีต่อคนงานจะมีความคล้ายคลึงกับอนามัยของร่างกายของคน ตัวอย่างเช่น ในกรณีที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีบาดแผลเกิดขึ้นที่มือ เขาจะต้องใส่ยาแดงเพื่อรักษาแผล ภายหลังจากนั้นแผลจะหายปกติ ยาแดงที่ใช้กับแผลไม่ได้ทำให้มือดีขึ้นกว่าเดิมก่อนที่จะมีบาดแผล แต่ยาแดงจะป้องกันไม่ให้เกิดบาดแผลเรื้อรัง และช่วยให้มือที่ได้รับบาดแผลกลับคืนสู่ภาวะปกติเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามถ้าหากว่าอนามัยไม่ได้รับความสนใจแล้ว สิ่งต่าง ๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ถ้าหากว่าบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีสุขภาพสมบูรณ์มากที่สุด เขาจะไม่มีสุขภาพดีไปกว่านี้ด้วยการกินอาหาร แต่ถ้าหากว่าเขาไม่ได้กินอาหารแล้ว เขาจะเริ่มป่วยและตายไปในที่สุด ในทำนองเดียวกันการหายใจไม่ได้ช่วยให้คนมีสุขภาพดีขึ้น แต่ถ้าหากไม่ได้หายใจแล้วบุคคลจะมีชีวิตอยู่ต่อไปไม่ได้ อนามัยไม่ได้ปรับปรุงสุขภาพให้ดีกว่าภาวะที่เป็นอยู่ในตอนแรกของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ออนามัยจะช่วยป้องกันความทรุดโทรมด้วยการทำให้บุคคลกลับคืนไปสู่ภาวะปกติของเขาที่อาจจะเรียกว่าภาวะที่เป็นศูนย์เท่านั้น

จากปัจจัยดังกล่าวเขายังกล่าวต่อไปว่าเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ได้พบว่ามีปัจจัยอนามัยหลายอย่างภายในสถานที่ทำงาน ปัจจัยอนามัยเหล่านี้คือ เงิน การบังคับบัญชา สถานะ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจคน ปัจจัย เหล่านี้เพียงแต่ป้องกันความไม่พอใจเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้ทำให้พนักงานทำการผลิตมากขึ้น แต่ปัจจัยเหล่านี้จะป้องกันไม่ให้เกิดการผลิตลดลง ปัจจัยอนามัยจะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ที่ระดับศูนย์ ป้องกันไม่ให้เกิดแรงจูงใจในทางลบ และเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ยังพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานจะมีผลกระทบในทางบวกต่อความพอใจในงานที่ทำและทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น เขาเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่าปัจจัยจูงใจ

หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจ ปัจจัยเหล่านี้คือลักษณะงาน การยกย่อง ความก้าวหน้า โอกาส เจริญเติบโต ความรับผิดชอบ และความสำเร็จ ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 5 ปัจจัยอนามัยและสิ่งจูงใจ

ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539) *องค์การและการจัดการ*. : 244

ปัจจัยอนามัย – สิ่งจูงใจของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) จะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยอนามัยจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนสิ่งจูงใจจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความภูมิใจในองค์การ

ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลแลนด์ (McClelland' acquired-needs theory)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2539 : 245-246) ได้สรุปว่า เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิต และการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการ เฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ ซึ่งมีรูปแบบความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ คือ

1. ความต้องการอำนาจ บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าคนอื่น แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น จะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ

2. ความต้องการของความผูกพัน บุคคลเช่นนี้จะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะเล็งความเจ็บปวดจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พพอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ต้องการสร้างความเข้าใจดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการความสำเร็จ บุคคลเช่นนี้จะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตัวเอง ชอบเสี่ยงแต่ไม่ชอบการพนัน พพอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่น ค้นหาวิธีแก้ปัญหาได้ดีที่สุด

จากความต้องการพื้นฐาน 3 ประการของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวโดยสรุปได้ว่าเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษามาก เช่น ความต้องการอำนาจเป็นความต้องการส่วนตัวของผู้บริหารทุกคนอยู่แล้วจะเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการพัฒนาศักยภาพ ความต้องการความผูกพันเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้สำเร็จโดยคนอื่นจึงเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม และประชาธิปไตยในการทำงาน ส่วนความต้องการความสำเร็จจะเกี่ยวพันกับความภูมิใจในองค์กร ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และภาวะอิสระจากงาน นอกจากนี้เขายังได้กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการในการจัดการว่า ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหาของ แมคเคลแลนด์ (McClelland) โดยมุ่งที่ขอบเขตและชนิดของความต้องการที่สามารถกระตุ้นบุคคลตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล และได้แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการไว้ดังภาพประกอบต่อไปนี้

มาสโลว์ (Maslow)	แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)	เฮอริชเบิร์ก (Herzberg)	แมคเคลแลนด (McClelland)
ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	ปัจจัยการจูงใจ	ความต้องการความสำเร็จในชีวิต
ความต้องการยกย่อง			ความต้องการอำนาจ
ความต้องการทางสังคม	ความต้องการความสัมพันธ์	ปัจจัยอนามัย	ความต้องการอยู่ในกลุ่ม
ความต้องการความปลอดภัย	ความต้องการความคงอยู่		
ความต้องการของร่างกาย			

ภาพประกอบ 6 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี
ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539) *องค์การและการจัดการ*. : 246

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ ถ้าพิจารณานำมาใช้ในการจูงใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตัวอย่างผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลของบุญเลิศ สิริภัทรวิช (2543 : บทคัดย่อ) สรุปได้ว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระหว่างการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

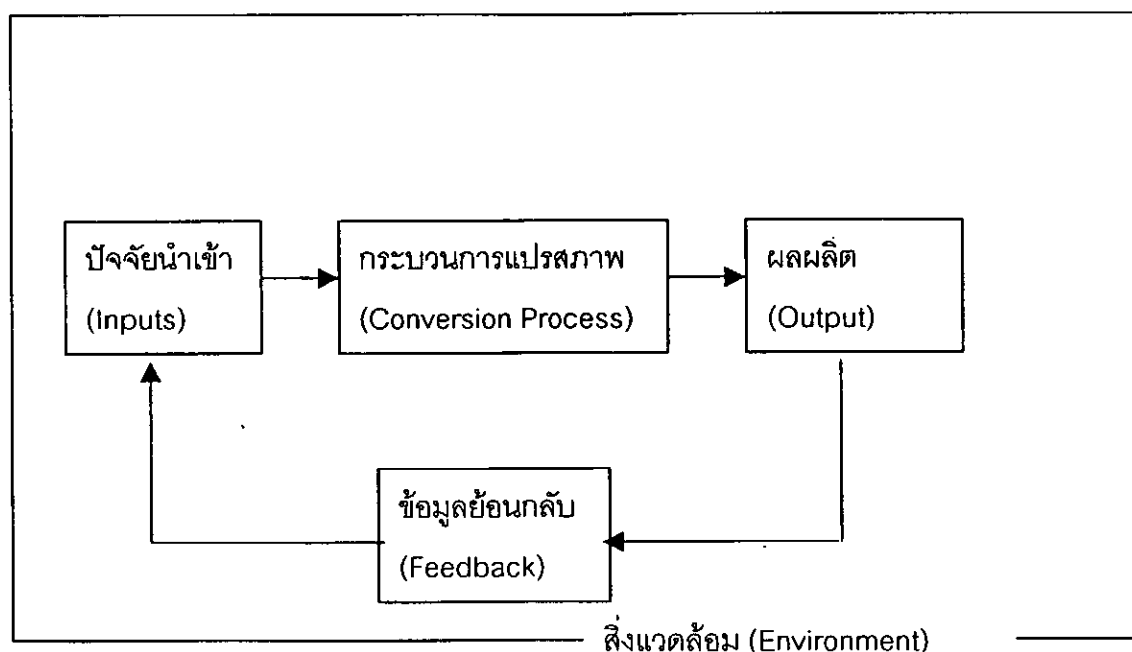
ทฤษฎีความเสมอภาค (Equality theory)

ตุลา มหาพสุชานนท์ (2543 : 232-233) สรุปทฤษฎีความเสมอภาคของ อาเดม (Adams) ว่า การทู่เมในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องของความเสมอภาคและไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่ง ๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนที่เท่ากันของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทู่เมให้กับองค์การ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทู่เมให้กับองค์การนั้น ซึ่งสถานการณ์ที่เกิดจากการเปรียบเทียบจะเกิดขึ้นได้ 3 กรณี คือ สัดส่วนของผลตอบแทนที่ได้จากองค์การกับสิ่งที่ทู่เมให้กับองค์การของตนและผู้อื่น เท่ากัน ของตนมากกว่า และของผู้อื่นมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบแล้วผลการเปรียบเทียบจะออกมาเป็นความรู้สึกว่าเสมอภาค รู้สึกว่าได้เปรียบ และรู้สึกว่าเสียเปรียบ สิ่งที่บุคคลได้ทู่เมหลงไปให้กับองค์การเรียกว่าปัจจัยลงแรง ได้แก่ อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพทางสังคม ตำแหน่งในองค์การ คุณสมบัติที่ดี ปริมาณและคุณภาพของการทำงาน เป็นต้น ส่วนผลตอบแทนที่ได้รับกลับมา ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน สถานภาพ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เมื่อบุคคลรับรู้ว่าสัดส่วนดังกล่าวไม่เสมอภาค เขาก็จะพยายามทำให้เกิดความเสมอภาค โดยอาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่ทู่เมให้เปลี่ยนแปลงผลตอบแทนที่ได้ แทรกแซงบุคคลอื่น หรือพยายามเปลี่ยนแปลงบุคคลอื่น หรือถึงขั้นละทิ้งงานก็ได้

ตามทฤษฎีความเสมอภาคนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาเพราะถ้าตัดสินใจผิดพลาดจะทำให้เกิดผลเสียแก่องค์การเป็นอย่างมาก ส่วนตัวผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นกันก็ย่อมมีการเปรียบเทียบการทู่เมงานให้กับองค์การใหญ่กับผู้บริหารระดับเดียวกัน ถ้าได้รับผลตอบแทนที่ไม่เสมอภาคก็จะเกิดความคับข้องใจและจะกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ชัดเจน เช่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม

ทฤษฎีระบบ (System Theory)

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาองค์การในฐานะระบบ สมชัย ศรีสุทธิยากร (2545 : 30-31) กล่าวว่า เป็นสิ่งที่ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดทางวิทยาศาสตร์ ในความหมายของระบบ (System) สามารถให้คำจำกัดความได้ว่า เป็นชุดของส่วนประกอบต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีฐานะคงอยู่ในสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ ระบบจะรับเอาปัจจัยนำเข้า (inputs) บางอย่างจากสิ่งแวดล้อมผ่านกระบวนการแปรสภาพด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง และส่งผลผลิต (outputs) บางอย่างกลับมายังสิ่งแวดล้อมนั้น แนวคิดเกี่ยวกับระบบสามารถแสดงให้เห็นตามรูป ดังนี้

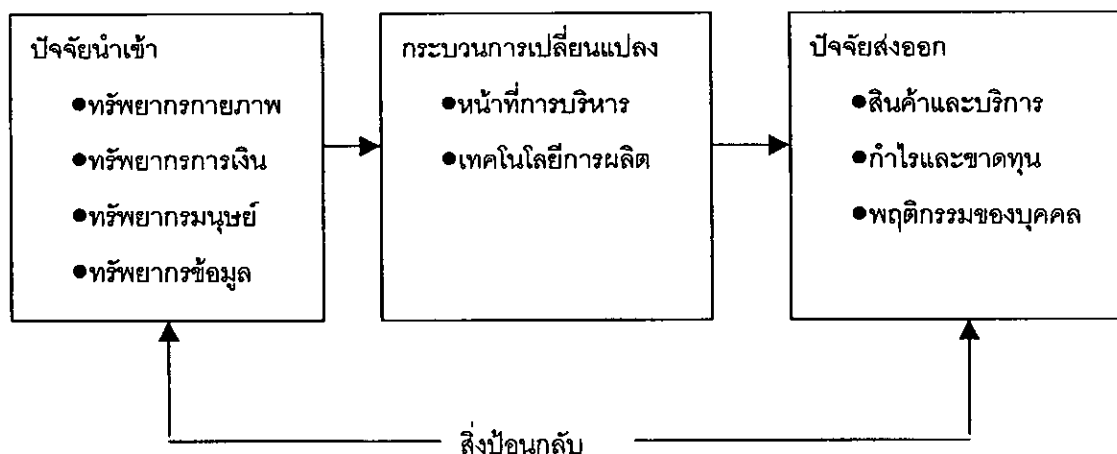


ภาพประกอบ 7 แสดงโครงสร้างของระบบ

ที่มา : สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2545) เอกสารประกอบคำบรรยาย ร.240 ทฤษฎีองค์การ. : 32.

เกี่ยวกับโครงสร้างของระบบดังกล่าว สมยศ นาวิการ (2540 : 59-60) ยังเสนอ มุมมองของการบริหารเชิงระบบ (The System Management Perspective) ในทำนองเดียวกัน ว่าเป็นวิธีการศึกษาการบริหารอย่างหนึ่งที่มองว่าองค์การเป็นระบบที่ดำเนินงานอยู่ใน สภาพแวดล้อม ระบบจะหมายถึงการรวมกันของส่วนต่าง ๆ ที่ดำเนินงานขึ้นอยู่ระหว่างกันเพื่อ ที่จะบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ระบบขององค์การจะดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานของส่วนประกอบห้าส่วน คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยส่งออก สิ่งป้อนกลับ และสภาพแวดล้อม ซึ่ง ปัจจัยนำเข้าจะหมายถึงทรัพยากรทางกายภาพ การเงิน มนุษย์ และข้อมูลที่ถูกใช้เพื่อการผลิต สินค้าและบริการขององค์การ ภายในกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การจะใช้การบริหาร เทคโนโลยี และกระบวนการผลิต เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้เป็นปัจจัยส่งออกที่เป็น สินค้าและบริการ กำไร และขาดทุน พฤติกรรมของพนักงาน และผลลัพธ์ที่คาดหมายไว้อย่างอื่น สภาพแวดล้อมจะตอบสนองต่อปัจจัยส่งออกเหล่านี้ด้วยสิ่งป้อนกลับ เป็นข้อมูลที่สามารถใช้ ปรับปรุงปัจจัยนำเข้าและกระบวนการเปลี่ยนแปลงเพื่อการผลิตปัจจัยส่งออกที่สอดคล้องกับ ความต้องการมากขึ้น สภาพแวดล้อมจะหมายถึง พลังทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคมที่อยู่ ล้อมรอบขององค์การ ดังภาพประกอบ

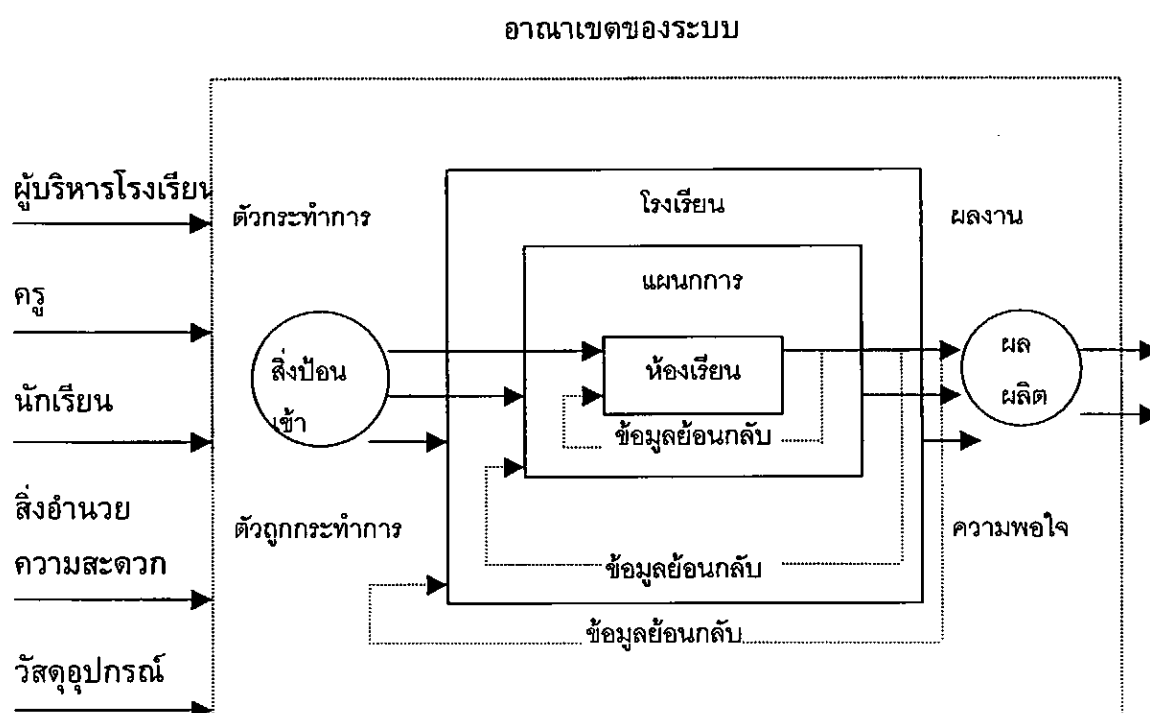
สภาพแวดล้อมขององค์การ



ภาพประกอบ 8 มุมมององค์การเชิงระบบ

ที่มา : สมยศ นาวิการ. (2540) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. : 59.

นอกจากทฤษฎีระบบที่กล่าวถึงองค์การโดยทั่วไปแล้วประเสริฐ เศษฐพันธ์. (2542 : 56 ; อ้างอิงจาก Rogers A. Kaufman. 1970 : 162-163) ได้กล่าวถึงโรงเรียนในแง่ของระบบทั่วไป (The School as a General System) ตามแนวคิดของทฤษฎีระบบทั่วไปของ เจมส์ (James) ช่วยให้เรามองเห็นภาพของโรงเรียนในรูปของคุณลักษณะและกระบวนการต่าง ๆ ภายในระบบ ซึ่งประกอบด้วย สิ่งป้อนเข้าในระบบ คือ ตัวกระทำการ (Operators) และตัวถูกกระทำการ (Operands) ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครู นักเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก และวัสดุอุปกรณ์จากสิ่งแวดล้อมภายนอก เมื่อผ่านเข้าไปในระบบจะถูกเปลี่ยนแปลงเป็นผลผลิตในรูปของผลงาน ความพอใจ และข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อกิจกรรมของระบบต่อไปในอนาคต ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ 9 รูปจำลองของโรงเรียนในแง่ของระบบ

ที่มา : ประเสริฐ เศษฐพันธ์. (2542) การบริหารการศึกษา. : 56.

แนวคิดทฤษฎีระบบที่กล่าวมาข้างต้น เชื่อว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยนำเข้า (Input) ที่สำคัญที่สุด กระบวนการบริหาร (Process) ก็เกิดจากคุณภาพหรือศักยภาพของปัจจัยนำเข้า ผลผลิต (Output) คือคุณภาพของนักเรียน ก็จะได้มาตามศักยภาพของปัจจัยนำเข้าและกระบวนการบริหารและอาจผนวกกับสิ่งแวดล้อมที่มากกระทบทั้งในและ นอกกระบวนการศึกษาอีกมากมายซึ่งอาจจะควบคุมไม่ได้ เมื่อทราบดังนี้เราจึงสามารถนำเอาแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทั้งระบบเพื่อเป้าหมายคุณภาพการศึกษาขององค์กรได้

ทฤษฎีตัวตน (Self Theory)

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการศึกษาอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตัวตนของโรเจอร์ (Rogers) ซึ่งวิภาพร มาพบสุข (2540 : 402-405) ได้สรุปไว้ โดยจะเน้นถึงบุคลิกภาพและการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพเป็นสำคัญ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวตนของบุคคล (Self) โรเจอร์ (Rogers) เชื่อว่าประสบการณ์ของบุคคลหนึ่งบุคคลใดผสมปนกันเข้าเป็นตัวตนของบุคคลนั้น และการกระทำทุกอย่างของบุคคลเป็นไปเพื่อ

รักษาภาพพจน์ของตน และเพื่อพัฒนาตนให้สมบูรณ์ ซึ่งได้แบ่งตนออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ ตนตามที่ตนมองเห็น (Self-Concept) ตนตามที่เป็นจริง (Real self) และตนตามอุดมคติ (Ideal self) ซึ่งตนตามที่ตนมองเห็น คือ ภาพของตนที่บุคคลนั้นเห็นเองว่าตนเป็นคนอย่างไร คือใครมีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนจะรับรู้และมองเห็นตนเองหลายแง่มุมซึ่งอาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริง หรือภาพที่ตนมองเห็น ตนตามที่เป็นจริง คือ ลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน ส่วนตนตามอุดมคติ คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็นแต่ยังไม่มี ไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน ถ้าเกิดความแตกต่างระหว่างตัวตนที่เราอยากเป็นกับตัวตนที่เราเป็นจริงมากอาจก่อให้เกิดปัญหาให้แก่ตัวเองและผู้อื่น ในรายที่มีความแตกต่างกันรุนแรง อาจเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ โรเจอร์ (Rogers) ยังอธิบายต่อไปว่า คนที่มีปัญหาทางจิตใจและบุคลิกภาพคือคนที่มีข้อขัดแย้งระหว่างตนทั้ง 3 แบบ ดังนั้นการทำจิตบำบัดเป็นการคลี่คลายข้อขัดแย้งระหว่างตนตามที่เป็นจริงกับตนตามที่ตนมองเห็นได้ ถ้าบุคคลสามารถปรับตนตามที่ตนมองเห็นให้ตรงกับตนตามที่เป็นจริงและตนตามอุดมคติได้จะ เกิดความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีสมรรถภาพสูง ในการประกอบภารกิจตามหน้าที่ เกิดความวิตกกังวลน้อย มีการปกป้องตนเองน้อย และมักจะพัฒนาบุคลิกภาพไปสู่การเข้าใจตนเองอย่างต้องแท้ นอกจากนี้แล้วบุคคลที่มองเห็นตนเองตรงกับตนตามความเป็นจริงมักมองเห็นตนตามอุดมคติที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีเป้าหมาย เกิดความกระตือรือร้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่สมหวังเสมอ บุคคลจึงมีความพอใจในตนเองมาก ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นด้วย ส่วนบุคคลที่สร้างภาพของตนตามอุดมคติห่างไกลจากตนตามที่เป็นจริงมักจะประสบความสำเร็จในตนเองและผู้อื่นอยู่เรื่อยไป ทำให้มองตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ มีเพื่อนน้อย คบหาสมาคมกับใคร ๆ ยาก บุคคลประเภทนี้มักจะมี ความสับสนและขัดแย้งในตนเองกับผู้อื่นเป็นประจำ

2. แกนนำบุคลิกภาพหรือประสบการณ์ (The Organism) เชื่อว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและผลักดันจากประสบการณ์ของบุคคลตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นมาและตลอดไปจนจบชีวิต อาจกล่าวได้ว่าประสบการณ์ของบุคคลเป็นแกนนำบุคลิกภาพ ประสบการณ์เป็นสิ่งที่บุคคลสำนึกรู้เฉพาะตน (Phenomenal field) ผู้อื่นสามารถล่วงรู้และเรียนรู้ถึงประสบการณ์ของคนอื่นได้เฉพาะบางส่วนบางแง่มุมเท่านั้น ส่วนมากพฤติกรรมของบุคคลจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของประสบการณ์เฉพาะตัวของตนเองมากกว่าข้อเท็จจริง ประสบการณ์ของบุคคลมีทั้งระดับจิตสำนึกที่รู้ตัวและระดับจิตใต้สำนึกที่ไม่รู้ตัว ซึ่งบางครั้งจะถูกเก็บซ่อนเร้นไว้ ในใจจนเจ้าตัวเองไม่เข้าใจและไม่สามารถสื่อให้คนอื่นเข้าใจได้ ดังนั้นประสบการณ์ดังกล่าวย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ และบุคคลที่มีบุคลิกภาพมั่นคง คือบุคคลที่สามารถแยกได้อย่างแม่นยำว่าอะไรเป็นประสบการณ์เฉพาะตัวอะไรเป็นข้อเท็จจริง

3. เป้าหมายในชีวิตของบุคคล (Goal in life) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างมีเป้าหมายของชีวิตตระหนักรู้จักตนเองและพอใจในตนเอง โดยการทำให้ตนเป็นคนสมบูรณ์ แต่ความปรารถนาของบุคคลที่จะรู้จักตนเองและการทำให้ตนเป็นคนสมบูรณ์นั้นมักไม่สมปรารถนาเสมอไป เพราะมีอุปสรรคขัดขวางนานาประการ เช่น ได้รับการเลี้ยงดูจากบิดามารดาแบบกดขี่เผด็จการแบบปล่อยปละละเลย หรือเอาอกเอาใจจนเกินขนาด ฯลฯ ความปรารถนาดังกล่าวจึงถูกเก็บกดหรือไม่ได้รับการตอบสนอง ทำให้กลายเป็นคนเกลียดชังตนเองและผู้อื่น ถ้าสภาพแวดล้อมเช่นนี้มีความรุนแรงก็จะหล่อหลอมบุคลิกภาพของบุคคลให้กลายเป็นคนเลวหรือมักจะไม่ยินดียินร้ายกับชีวิตหรือชอบก่อกรรมทำเข็ญกับตนเองหรือกับผู้อื่น แล้วแต่ว่าจะได้รับอุปสรรคขัดขวางรูปแบบใด โรเจอร์ (Rogers) เชื่อว่าบุคคลที่ไม่สามารถทำบุคลิกภาพให้สมบูรณ์แบบได้มีวิธีการที่จะช่วยเหลือก็โดยวิธีทำจิตบำบัด เพราะเขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีความปรารถนาที่จะรู้จักตนเอง พอใจตนเอง และเป็นคนดี มนุษย์ไม่มีธรรมชาติใฝ่ต่ำ การที่มนุษย์ไม่อาจแสดงธรรมชาติที่ใฝ่ความดีออกมาก็เพราะว่าสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย บุคคลจึงไม่อาจทำให้ตนให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นได้

4. การพัฒนาบุคลิกภาพ (Development of Personality) เชื่อในเรื่องการพัฒนาบุคลิกภาพที่จะไปสู่ความสมบูรณ์ ดังนี้

4.1 มนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี ด้วยเหตุนี้มนุษย์ทุกคนจึงมีความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเพื่อมีความสมบูรณ์ตามศักยภาพแห่งตน คนใฝ่ต่ำไม่ใช่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติแต่เป็นเพราะสิ่งแวดล้อมชักนำให้เป็นไป ธรรมชาติของมนุษย์ที่แท้จริงจึงถูกบิดเบือนจนเสียรูปแบบที่ดี

4.2 เด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูด้วยความรัก ความเอาใจใส่อย่างบริสุทธิ์จะช่วยให้เด็กพัฒนาตัวตนตามที่มองเห็น ตัวตนตามที่เป็นจริง และตัวตนตามอุดมคติ อย่างกลมกลืนซึ่งเป็นบุคลิกภาพอันพึงประสงค์เพราะเป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพให้มีความสมบูรณ์ต่อไป เมื่อบุคลิกภาพพัฒนาไปด้วยดีบุคคลย่อมมีการปรับตัวที่ดีและมีสุขภาพจิตที่ดีด้วย

4.3 บิดามารดาที่เลี้ยงดูแบบไม่คงเส้นคงวาจะทำให้ลูกเกิดความสับสนและทำให้ตัวตนที่มองเห็นแตกต่างจากตัวตนที่เป็นจริงและตัวตนตามอุดมคติ บุคคลเหล่านี้จะมีบุคลิกภาพไม่เจริญงอกงาม จะพัฒนานิสัยไปในทางลบได้ง่าย เพราะประสบการณ์ สุข-ทุกข์ ที่ลูกได้พบในวัยทารกหรือวัยเด็กตอนต้น จะเป็นสิ่งหล่อหลอมความนึกคิดเกี่ยวกับตนทางบวกและทางลบต่อไป

4.4 บุคคลที่มีบุคลิกภาพงอกงามคือ บุคคลที่คอยสำรวจตนเองและวิพากษ์วิจารณ์ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีบุคลิกภาพและค่านิยมที่ดีขึ้น

4.5 บุคคลที่มีความสุขกายสบายใจคือ บุคคลที่มีสติสัมปชัญญะตลอดเวลา จะเป็นบุคคลที่มีชีวิตที่มั่นคงทางจิตใจและอารมณ์

5. ชีวิตที่ดี (Good Life) ชีวิตที่ดี มีดังนี้

5.1 มีสติสัมปชัญญะที่จะรับรู้ความคิด ความรู้สึกของตนอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะ
ความคิดความรู้สึกเหล่านั้นจะเป็นด้านบวกหรือลบก็ตามที และสามารถจัดการกับความคิด
ความรู้สึกนั้นได้อย่างเหมาะสม

5.2 มีชีวิตไม่ยึดติดกับอดีตหรืออนาคต ปัจจุบันเท่านั้นเป็นสิ่งที่แน่นอน

5.3 ใช้ปัญญาและความคิดไตร่ตรองการกระทำของตนเอง และรับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่นเพื่อประกอบการตัดสินใจและเลือกการกระทำใด ๆ

5.4 มีอิสระเสรีภาพในการกระทำกิจกรรมใด ๆ โดยอยู่ภายใต้การรับผิดชอบต่อ
การกระทำของตนเองเสมอ

6. มีความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การไม่ทำอะไรหรือนึกคิดอะไรที่ผูกมัดกับค่านิยม
ประเพณี และวัฒนธรรมมากเกินไป

แนวคิดทฤษฎีตัวตนของโรเจอร์ (Rogers) ที่ได้กล่าวถึงอัตมโนทัศน์ (Self concept)
ว่า ตนตามที่ตนมองเห็น (Self Concept) คือ ภาพของตนที่บุคคลนั้นเห็นเองว่า ตนเป็นคน
อย่างไร เพราะโดยทั่วไปคนจะรับรู้และมองเห็นตนเองหลายแง่มุมซึ่งอาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริง
ส่วนตนตามอุดมคติ (Ideal Self Concept) ถ้าเกิดความแตกต่างระหว่างตัวตนที่เรอยากเป็น
กับตัวตนที่เราเป็นจริงมากอาจก่อให้เกิดปัญหาให้แก่ตัวเองและผู้อื่น ในรายที่มีความแตกต่าง
กันรุนแรงอาจเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ ถ้าบุคคลสามารถปรับตนตามที่ตนมองเห็นให้ตรง
กับตนตามที่เป็นจริงและตนตามอุดมคติได้จะเกิดความมั่นคงทางอารมณ์และบุคลิกภาพ
มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีสมรรถภาพสูง ในการประกอบ การกิจตามหน้าที่ ทำให้การดำเนินชีวิต
เป็นไปอย่างมีเป้าหมาย เกิดความกระตือรือร้นและเป็นไปตามเป้าหมายที่สมหวังเสมอ
ส่วนบุคคลที่สร้างภาพของตนตามอุดมคติห่างไกลจากตนตามที่เป็นจริงมักจะประสบ
ความผิดหวังในตนเองและผู้อื่นอยู่เรื่อยไป ทำให้ มองตนเองและผู้อื่นในแง่ลบ มีเพื่อนน้อย
คบหาสมาคมกับใคร ๆ ยาก บุคคลประเภทนี้มักจะมี ความสับสนและขัดแย้งในตนเองกับผู้อื่น
เป็นประจำ ทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงาน และมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ทฤษฎีความเสมอภาค ทฤษฎี
ระบบ และทฤษฎีเกี่ยวกับตัวตน ผู้วิจัยได้แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เกี่ยวกับ
พฤติกรรมของมนุษย์ที่จะต้องทำงานร่วมกันว่าบุคคลมีความต้องการหลากหลายและไม่เท่ากัน
และการได้มาซึ่งสิ่งตอบสนองความต้องการแต่ละอย่างจะมีระดับความพึงพอใจโดยเปรียบเทียบกับ
ผู้อื่นเสมอ และพฤติกรรมดังกล่าวของแต่ละบุคคลจะเป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่สร้างสมจาก
ประสบการณ์ที่ได้รับตั้งแต่กำเนิด ถ้าบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกันมีความเข้าใจถึงลักษณะ
เฉพาะตนของผู้ร่วมงานและสามารถปรับพฤติกรรมเข้าหากันได้จะทำให้การทำงานร่วมกัน
มีความสุขและทำให้งานมีประสิทธิภาพส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป เพราะ

ทุกคนในองค์การคือปัจจัยป้อนเข้าขององค์การถ้าปัจจัยป้อนเข้าดีจะส่งผลให้กระบวนการบริหารภายในองค์การและสุดท้ายผลผลิตที่ได้รับจากองค์การก็ออกมาดีตามไปด้วย ต่อจากนั้นข้อมูลป้อนกลับมาสู่องค์กรก็มีแต่สิ่งดี ๆ สังคมรอบข้างมีความพึงพอใจทำให้สมาชิกในองค์การมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การถึงตอนนี้อาจเป็นข้อสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การอยู่ในระดับดี

2.3 ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำมาวิเคราะห์เลือกองค์ประกอบที่เหมาะสมในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานตามองค์ประกอบของวัลตัน (Walton. 1974 : 12) มี 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึง การให้บุคคลมีโอกาสดำเนินงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง ความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต
5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือ
6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) หมายถึง นโยบายและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

นอกจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวัตสัน (Walton) แล้ว ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199-200) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การ มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

และนักวิชาการของไทยที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานอีกท่านหนึ่งคือ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปผลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีการเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือ ค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความ

พึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อยชาในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดที่ร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับในองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักถูกมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา (Psychology) และด้านเศรษฐกิจ (Economy) แล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การ บังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะทำให้ใส่ใจในงานตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งในด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน

ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils System) ไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุดคือการจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารงานแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบันคือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีความผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (Authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากเท่านั้น

ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เชื่อถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักผ่อนระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำถือเป็นประโยชน์แก่อกุลชนิตหนึ่งประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้ทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

แนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่ามีความสอดคล้องกัน จึงเลือกองค์ประกอบที่สอดคล้องและเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้บริหารสถานศึกษามาเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร 8 ด้านคือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านการพัฒนาศักยภาพ (5) ด้านภาวะอิสระจากงาน (6) ด้านความภูมิใจในองค์การ (7) ด้านการบูรณาการทางสังคม (8) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง การได้รับรายได้ที่เป็นเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินสวัสดิการ หรือค่าตอบแทน อื่น ๆ ในปริมาณที่ใกล้เคียงกันเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยพื้นฐาน ในการดำรงชีพ ดังที่ มนุษยตนะวัฒนา (2532 : 182-183) กล่าวว่า บุคคลทุกกลุ่มจะมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน เพราะเงินย่อมเป็นที่ปรารถนา เพื่อให้ได้มาซึ่งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การบำบัดรักษาทางการแพทย์ การศึกษา เครื่องบำรุงความสุข ตำแหน่งทางสังคม และอำนาจในตัวเอง ถึงแม้ว่าคนจะหาเงินมาได้ตาม สัดส่วนที่เขาปรารถนาแล้วตาม ความต้องการอื่น ๆ ที่มีอยู่ก็ไม่สามารถทิ้งให้หมดไปได้ แรงขับอยากมีอำนาจและความเชื่อที่ว่าเงินเป็นที่มาของอำนาจ ก็ย่อมเป็นสิ่งจำเป็นเช่นเดียวกับคนที่ต้องการให้ได้เงินมาซื้ออาหารด้วย และเช่นเดียวกับสิ่งอื่น ๆ อีกหลายอย่าง นอกจากนี้ความต้องการอาหารจะผันแปรไปตามขนาดของครอบครัว นิสัยการดำรงชีวิต ฯลฯ เราจึงไม่อาจพูดถึงความต้องการเพื่อการยังชีพบนพื้นฐานที่แท้จริงได้ เพราะมีตัวแปรต่าง ๆ อีกจำนวนมากที่มาเกี่ยวข้อง และจากการศึกษาพบว่า เงินเดือนไม่ใช่สิ่งตอบแทนที่สำคัญมาก

ที่สุด แต่จากการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่า คุณค่าอยู่ที่ผลตอบแทนด้านให้ความร่วมมือ เป้าหมายที่เป็นเอกภาพของกลุ่มจะเป็นผลตอบแทนที่ทรงพลังมากกว่าจำนวนคนที่มีการแข่งขันกันเพื่อเป้าหมายของแต่ละคน คนทำงานได้ผลดีเพราะมีความภูมิใจในการทำงานให้สำเร็จ มีการพิสูจน์ผลงาน และได้รับแรงกดดันทางสังคมที่เท่ากัน

ในทำนองเดียวกัน เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 139-143) ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนว่า คนเราทำงานก็เพื่อยังชีพ โดยรับค่าตอบแทนในรูปค่าจ้างและเงินเดือน จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญในวิถีชีวิตของคนในสังคม โดยทั่วไปแล้วค่าจ้าง เงินเดือน จะเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายอื่น ๆ ในงานบริการของรัฐจะปรากฏเป็นงบประมาณรายจ่ายที่เป็นภาระหนักของหน่วยงาน สำหรับคนทำงานที่เป็นลูกจ้าง ค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นรายได้หลัก ระดับรายได้เป็นตัวกำหนดมาตรฐานการครองชีพของชุมชน ดังนั้นค่าจ้างหรือเงินเดือน จึงเป็นข้อชี้บ่งที่สำคัญถึงสถานะทางสังคมของบุคคลเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้เขา ยังกล่าวถึงการจัดรูปแบบค่าตอบแทนว่ามีจุดมุ่งหมายให้เกิดผล 3 ประการ คือ เพื่อเรียกความสนใจของคนที่มีความสามารถสูงให้มาสมัคร เพื่อจูงใจให้คนทำงานในองค์กรปฏิบัติงานอย่างดีเยี่ยม เป็นการส่งเสริมการทำงานให้ ได้ผลสูงสุด และเพื่อคงรักษาคนที่ทำงานดีไว้กับองค์กรได้ยาวนานต่อไปในลักษณะที่การจ้างคนและการใช้ทรัพยากรกำลังคนเป็นไปอย่างสัมฤทธิ์ผล

นอกจากข้อคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาแล้ว พันธ์ หันนาคินทร์ (2542 : 105-110) กล่าวถึงผลตอบแทนที่สอดคล้องกับนักวิชาการดังกล่าวว่า จุดประสงค์อย่างหนึ่งที่ทำให้คนทำงานก็เพื่อผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเป็นเบื้องต้น สิ่งที่ต้องการมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเราถือว่าเป็นการตอบแทนทั้งสิ้น และการตอบแทนส่วนใหญ่ก็คือเงิน ซึ่งอาจจะจ่ายให้เป็นรายเดือน รายวัน หรือระยะเวลาที่ได้กำหนดกันไว้ตามเงื่อนไขในการจ้างงานหรือการเข้าทำงาน ซึ่งจุดประสงค์ของการจัดการเรื่องค่าตอบแทนก็เพื่อหาบุคคลที่มีความสามารถเข้าทำงานเพื่อรักษาบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อความเสมอภาคของค่าตอบแทนทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้ค่าตอบแทนเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อให้ค่าใช้จ่ายลดลง นอกจากนี้เขายังกล่าวถึงประเภทของค่าตอบแทนว่าแบ่งเป็น 4 ประเภท คือ ค่าตอบแทนที่ให้แก่การปฏิบัติงานโดยตรง ค่าตอบแทนที่ให้แก่การทำงานพิเศษนอกเหนือจากที่ได้ตกลงกันไว้ ค่าตอบแทนในลักษณะการสงเคราะห์ และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน และยังคงกล่าวถึงปัจจัยในการกำหนดค่าตอบแทนว่าประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ คือ อัตราค่าครองชีพ ฐานะทางการเงินขององค์กร ความขาดแคลนในสาขาของงานที่ต้องการ ประสบการณ์ความรู้ในแขนงงานที่ต้องการ ความคิดเห็นของฝ่ายบริหารในองค์กร และกฎหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการค่าตอบแทนดังกล่าวได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนขององค์กรเช่น กิตติรัตน์ ชัยรัตน์ และคณะ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสิ่งจูงใจ

ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร ผลการวิจัยเกี่ยวกับ การจัดอันดับความต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร จากผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารส่วนมากต้องการสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพอันดับ 1 คือ เงินเดือนเพิ่ม รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นจากงานที่ปฏิบัติ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับผลการวิจัยของสุวรรณ ภูนิติวณิชย์ (2541 : บทคัดย่อ) พบว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการใน ส่วนกลาง และจากผลการวิจัยของสุทธิพงษ์ ใจตรง (2544 : บทคัดย่อ) ยัง พบว่า ปัญหาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร ที่มีปัญหามากที่สุดคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติงานล่วงเวลาควรได้รับค่าตอบแทน

นอกจากการศึกษาถึงความสำคัญของค่าตอบแทนแล้วการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ของบุญเลิศ สิริภัทรวิช (2541 : บทคัดย่อ) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคลากรในหน่วยงานราชการ กับบุคลากรในหน่วยงานเอกชน ปรากฏว่า บุคลากรในหน่วยงานเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าบุคลากรในหน่วยงานราชการ 5 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสวัสดิการที่ยุติธรรม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพและความต้องการด้านสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ของวิชาญ ทองมุด (2539 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน โดยเฉลี่ยมีการปฏิบัติอยู่ระดับน้อย และสวัสดิการภายในด้าน ความสะดวกสบาย มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพและอนามัย ด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจ มีการปฏิบัติอยู่ระดับน้อย

จากแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับค่าตอบแทนดังกล่าว และผลการศึกษาเกี่ยวกับค่าตอบแทนจะเห็นได้ว่านักวิชาการและบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ยังให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นอันดับแรกเพราะส่วนใหญ่ยังมีความรู้สึกว่าองค์กรยังให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอโดยเฉพาะองค์กรทางราชการ และเชื่อว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากรซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น สถานที่ทำงานสะอาด ปราศจากการรบกวนจาก แสง เสียง และกลิ่น หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่าง

เพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงานอย่างเข้มงวด ซึ่ง มูส (Moos, 1986 : 98) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมไว้ว่า หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมเป็นบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน การนิเทศงาน สายการบังคับบัญชา ความมีอิสระในการทำงาน แรงกดดันในการทำงาน การควบคุมงาน นวัตกรรม ความชัดเจน ในการทำงาน และสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ส่วนนิตยา เงินประเสริฐศรี (2542 : 258-259) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของทุก ๆ องค์การว่ามีส่วนประกอบ 4 ประเภท คือ สังคมและวัฒนธรรม เศรษฐกิจ กายภาพ และเทคโนโลยี ซึ่งส่วนประกอบด้านสังคมและวัฒนธรรมเป็นระบบหนึ่งที่มีองค์การมีความสัมพันธ์ด้วย ซึ่งได้แก่ รัฐบาล การศึกษา กฎหมายและการเมือง ประชาชนทั่วไป ส่วนประกอบด้านเศรษฐกิจ องค์การมีความสัมพันธ์ด้านการเงินกับระบบอื่น ๆ ในสภาพแวดล้อมขององค์การ ได้แก่ ตลาดของทุนและเงินตรา ลูกค้า แรงงาน ผู้จัดการจำหน่ายวัตถุดิบ และองค์การที่เป็นคู่แข่ง ส่วนประกอบด้านกายภาพ องค์การหลายแห่งมีสิ่งนำเข้าและสิ่งนำออกที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรธรรมชาติ องค์การบางแห่งผลิตสินค้าและบริการต่าง ๆ รวมทั้งสร้างปัญหามลพิษให้แก่คนในสังคม ส่วนประกอบด้านเทคโนโลยี เมื่อมีการปรับปรุงกระบวนการผลิตใหม่ที่ช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายและเพิ่มผลิตภาพ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ย่อมมีผลกระทบต่อองค์การ องค์การจึงต้องติดตามในเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา

ความหมายและองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมดังกล่าวจะเห็นว่ามีผลสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่งเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมจะมีผลถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิต สำหรับสุขภาพและคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดซึ่งหากสุขภาพอนามัยของบุคคลดีทั้งร่างกายและจิตใจแล้วก็จะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และสามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในที่สุด (วสุธร ดันวัฒนะกุล, 2543 : 1) ซึ่งผู้บริหารในองค์การมักจะมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งผู้บริหารในองค์การจะต้องมีบทบาทที่สำคัญต่อพฤติกรรมภายในองค์การ 3 ระบบ คือ ระบบที่จำเป็นต้องมี ระบบตัวบุคคล และระบบที่เกิดขึ้นเอง ผู้บริหารควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับความคาดหวังทั้งที่ตัวผู้บริหารเองมีต่อระบบ ดังกล่าวและระบบนั้นมีต่อผู้บริหาร ทั้งนี้เพื่อช่วยให้เกิดการแสดงบทบาทได้อย่างถูกต้องไม่เกิดความขัดแย้งหรือความไม่ชัดเจน ในบทบาท ผลที่ตามมาคือองค์การนั้นจะมีประสิทธิภาพทั้งในแง่ความพึงพอใจ ผลผลิตที่สูงขึ้น และความเจริญก้าวหน้าขององค์การ องค์การจึงควรที่จะให้ความสำคัญในตัวผู้บริหาร ควรมี การวิเคราะห์ผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารให้เหมาะสมกับงานและจัดงานให้เหมาะสมกับผู้บริหารนั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2533 : 154) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของสมศักดิ์ สินธุเวชชัย (2542 : 183) ที่ว่า การสร้างองค์กรแห่งคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องเริ่มต้นด้วยการสร้างคนในสถานศึกษาให้มีนิสัยแห่งคุณภาพซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญตามแนวทางต่อไปนี้คือ (1) ความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยจัดกิจกรรม 5 ส คือ สะสาง สะดวก สะอาด

สุขลักษณะ สร้างนิสัย (2) การทำงานเป็นทีม (3) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (4) การมุ่งที่กระบวนการ (5) การพัฒนาบุคลากร (6) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ แคท และ โรเซนวิง (Kast and Rosenzweig. 1985 : 150) ยังได้กล่าวถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสนุก มีความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมจึงน่ามีผลต่อคุณภาพของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานนอกจากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวแล้วยังมีผลการวิจัยที่ยืนยันถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เช่น ผลการวิจัยของ สุชาติ สีสวรรณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แองโกล-ไทย จำกัด พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมดังกล่าวยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยยังสรุปอีกว่าความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ความสัมพันธ์ดังกล่าวแล้ว ผลการศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย : วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด ของ บังอร โสพส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล (2545 : 3) ยังพบว่าผู้บริหารที่มีความเครียดมากคือ ผู้บริหารที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แร้นแค้นมาก เป็นปัจจัยสาเหตุของความเครียดที่สำคัญที่สุด

ความสำคัญและผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังกล่าวจะเห็นว่าการที่องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ดีจะทำให้องค์กรมีคุณภาพแต่ถ้าสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมก่อให้เกิดการรบกวนสมาธิการปฏิบัติงาน และเกิดความเครียดได้ เช่น เสียงดังเกินไป อากาศหนาวหรือร้อนเกินไป แสงสว่างจ้าเกินไปหรือน้อยเกินไป เป็นต้น สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับร่างกาย (Ergonomics problem) เช่น การยกของที่หนักเกินไป การทำงานซ้ำซาก การก้มทำงานผิดท่าทาง เป็นต้น และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น ปริมาณฝุ่นมากเกินไปทำให้มีอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ส่งผลทำให้ผู้ประกอบการอาชีพเกิดความเครียดได้ ซึ่ง ชลินทร์ อมรรธรรม (2537 : 5) ได้กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานคือ ตั้งแต่ผู้ทำงานไม่ได้ทราบถึงความเสี่ยงและอันตรายที่อาจเกิดขึ้น เนื่องจากผู้บริหารและผู้ทำงานไม่ได้ศึกษาถึงอันตรายของวัสดุที่นำมาใช้งาน ทำให้ผู้ใช้งานไม่ทราบถึงวิธีการป้องกัน

อันตราย หรืออาจทราบแต่ผู้ทำงานไม่สนใจปฏิบัติหรือหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติ อันเนื่องมาจากผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสนใจและมีความรับผิดชอบเท่าที่ควร และบางที่ผู้อยู่ใกล้เคียงสถานที่ทำงานยังสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลภาวะมีผลกระทบต่อที่ทำงาน อาจเนื่องมาจากกฎหมายระเบียบ และข้อแนะนำเกี่ยวกับความปลอดภัยไม่ครอบคลุมและรัดกุมเพียงพอ (อนามัย ธีรวิโรจน์, 2542 : 61) ซึ่งถ้าปล่อยให้มิอุบัติเหตุเกิดขึ้นในองค์กรแล้วจะเกิดผลเสียต่อองค์กรมากเพราะอุบัติเหตุเป็นเสมือนโรคระบาดถ้าปราศจากการควบคุมให้ถูกวิธีจะลุกลามไปเรื่อย ๆ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาประเทศ แนวคิดในการป้องกันควรมีมาตรการ 4 ประการ ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับอุบัติเหตุ การออกแบบทางวิศวกรรมศาสตร์ การควบคุมด้วยกฎหมาย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยซึ่งมีความสำคัญในการผลิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น เทคโนโลยีการผลิตที่ปลอดภัย การจัดวางตำแหน่ง เครื่องจักรกลที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ อยู่ในสภาพพร้อมที่จะปฏิบัติงาน แสงสว่างขณะทำงาน และอุณหภูมิบริเวณทำงาน จะเห็นได้ว่า ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของมนุษย์ในสังคม แต่เนื่องจากประชากรโลกมีอัตราเพิ่มสูงขึ้นทุกปีประกอบกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มนุษย์ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของมนุษย์ การป้องกันมิให้อุบัติเหตุเกิดขึ้น จึงเป็นแนวทางที่เสริมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติเกี่ยวกับความปลอดภัยให้มีขึ้นในจิตใจมนุษย์ สามารถป้องกันความรุนแรงและอันตรายจากอุบัติเหตุได้ ซึ่งระบบการบริหารความปลอดภัยสมัยใหม่ประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ คือ แนวคิดการบริหารจัดการ ระบบบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร มาตรฐานการปฏิบัติงาน และระบบการวัดและประเมินผล (อดิศักดิ์ วรรณะวัลย์, 2545 : 123-128)

จากที่ได้ทราบความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบ และผลกระทบต่อองค์กรถ้าปล่อยให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่ดี จะเป็นผลเสียต่อองค์กรมาก โดยเฉพาะในโรงเรียนแล้วจะต้องพัฒนาสิ่งแวดล้อมอยู่ตลอดเวลาซึ่ง พรชัย สมพงษ์พันธ์ (2546 : 15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนว่า ต้องคำนึงถึงหลัก 4 ประการคือ (1) ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ อาจดำเนินการโดย จัดสถานที่ตัวอาคารและสภาพแวดล้อมให้ถูกหลักสุขาภิบาล หมั่นตรวจสอบอาคารเรียนและสภาวะแวดล้อม มีป้ายเตือนการจราจร จัดอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ จัดการเรียนการสอนด้านสวัสดิการศึกษา (2) ความปลอดภัยจากโรคติดต่อต้องดำเนินการในเรื่อง คุณภาพน้ำดื่ม ควบคุมการจัดและจำหน่ายอาหารกลางวัน จัดให้มีห้องน้ำที่สะอาดมีถังรองรับขยะมูลฝอย มีระบบระบายน้ำทิ้ง มีวิธีการควบคุมป้องกันแมลงและสัตว์นำโรค (3) ความร่มรื่นสวยงามและความสะดวกสบาย โดยการตกแต่งอาคาร บริเวณสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน การทำสวนหย่อม ปลูกไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับ มีสนามเด็กเล่น สนามกีฬา ห้องพยาบาล มีที่นั่งสำหรับพักผ่อน (4) ความเหมาะสมกับการพัฒนาการทาง

ร่างกาย การจัดโต๊ะเรียนให้พอดีกับขนาดร่างกาย การจัดแสงสว่างและการระบายอากาศที่พอเพียงในห้องเรียน การจัดที่ออกกำลังกายและที่เล่นกีฬา การมีเครื่องกีฬาที่เหมาะสมกับวัย จากแนวคิดของนักวิชาการและรายงานการวิจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพดังกล่าว จะเห็นว่าสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นความต้องการของพนักงานสูงซึ่งถ้าองค์กรสามารถสนองตอบความต้องการนี้ได้จะทำให้องค์กรดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะพนักงานทุกคนจะทำงานด้วยความตั้งใจไม่ต้องระแวงต่ออันตรายใด ๆ ทั้งสิ้นและเมื่อสุขภาพจิตดีสุขภาพกายก็จะติดตามไปด้วยยิ่งถ้ามีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการส่งเสริมสุขภาพหรือมีโครงการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรอย่างชัดเจนจะเป็นการดีอย่างยิ่ง

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความเชื่อของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอนาคต และความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยได้รับมอบหมายงานมากขึ้น มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอันเป็นที่ ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความมั่นคงของตำแหน่งและรายได้ที่ควรได้รับ ดังคำกล่าวของ แซนเดอร์ (Sanders. 1988 : 272) ที่ว่า เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมิต สัตถุกร (2536 : 19) ที่กล่าวว่า ในโลกของการทำงานมีปัจจัยหลายประการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ บางคนทำงานหนักเพื่อให้มั่นใจว่าเขาจะมีผลงานมากขึ้น และมีคุณค่าต่อองค์กร การที่ได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนสูงขึ้น ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าในการทำงาน นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ด้วยเหตุนี้บุคคลเข้ามาสู่องค์กรด้วยความมุ่งมั่นอย่างน้อยที่สุดสองประการคือ ต้องการความมั่นคงในชีวิตการงาน และต้องการความก้าวหน้าในอาชีพ และจากการศึกษาความมั่นคงต่ออาชีพในองค์การของ มาร์ช และ แมนนารี (March and Mannari. 1977 : 57-75) สรุปได้ว่าความมั่นคงต่ออาชีพในองค์การ ประกอบด้วย สถานภาพในองค์การ ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน ดังตัวอย่างผลการวิจัยของ สุวรรณ ภูนิติวิชัย (2541 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการในสวนกลาง

สำหรับความก้าวหน้าของข้าราชการครูสายผู้บริหารสถานศึกษา สายชั้น ๓ ฝาน้อย (2540 : 18-20) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพโดยที่สามารถจะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับเงินเดือนถึงระดับ 9 หากมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.

กำหนด มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญการในการบริหาร เส้นทางสู่ความก้าวหน้าของข้าราชการครูสายผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะ คือ โดยการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นตามปริมาณงาน คุณภาพงาน และสภาพงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.กำหนด และโดยการขอกำหนดให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นโดยการทำผลงานทางวิชาการ

นอกจากหนทางแห่งความก้าวหน้าดังกล่าวแล้วปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เช่น จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี โดยอนันต์ชัย คงจันทร์ (2543 : 77-89) โดยการสำรวจจากตัวอย่างผู้บริหารสตรี 253 คน สรุปผลการวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี 5 ลำดับแรก คือ ความรู้ความสามารถในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ระดับการศึกษา อายุ/อาวุโส และความสามารถในการจัดการภาวะครอบครัว ส่วนในเรื่องของบุคลิกภาพ ผู้บริหารสตรีให้ความสำคัญต่อยปัจจัย 5 ลำดับแรก คือ ความเป็นผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ความกล้าตัดสินใจ ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และความเชื่อมั่นในตนเอง ในด้านทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ทัศนคติที่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหาร 5 ลำดับแรก คือ ผู้หญิงและผู้ชายมีความเท่าเทียมกัน ความเชื่อมั่นว่าองค์กรให้โอกาสผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน การแข่งขันเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ผู้หญิงต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานจึงจะก้าวหน้า และภาวะครอบครัวเป็นความรับผิดชอบร่วมกันไม่ใช่หน้าที่ของผู้หญิงฝ่ายเดียว และจากผลการวิจัยดังกล่าวในด้านอิทธิพลของปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีได้ให้ความสำคัญต่อยปัจจัย 5 ลำดับแรก คือ ความยุติธรรมของหัวหน้างาน ทัศนคติของผู้บริหารระดับสูงที่ยอมรับความเท่าเทียมกัน การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน ความใจกว้างและยอมรับของผู้บริหารชายในองค์กร และค่านิยมของสังคมที่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมากขึ้น ในเรื่องปัญหาในการทำงานของผู้บริหารสตรี ผลการวิจัยพบว่า การเผชิญปัญหาเพดานแก้ว คือมีขีดจำกัดในการเลื่อนตำแหน่ง ติดเพดาน เป็นปัญหาที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าชาย การไม่ได้รับการยอมรับเข้าร่วมกลุ่มของผู้บริหารชาย การที่ได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีความท้าทาย และ การทำงานบางประเภทที่ต้องเสี่ยงอันตราย ในด้านอุปสรรคในการทำงาน กลุ่มผู้บริหารสตรีระบุอุปสรรคในการทำงานไม่สูง แต่ระบุว่าในช่วงตั้งครรรภ์ไม่สามารถทำงานได้เต็มที่ที่เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ ทัศนคติของผู้ร่วมงานชายที่มองผู้หญิงมีจุดอ่อนและไม่สามารถทัดเทียมชาย ข้อจำกัดทางกฎหมาย รวมทั้งค่านิยมและวัฒนธรรมในสังคม ตามลำดับ

สำหรับความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคลของเสนาะ ดิเญาร์ (2543 : บทคัดย่อ) ในการวิจัยส่วนหนึ่งต้องการศึกษาคุณสมบัติที่ทำให้

ผู้บริหารทางด้านงานบุคคลประสบความสำเร็จในงาน ผลการวิจัยระบุได้ว่าหน้าที่ทางด้านบริหารงานบุคคลที่สำคัญที่สุดคือ มนุษยสัมพันธ์และรองลงมาคือ การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน ผลของการวิจัยแสดงให้เห็นว่าคุณสมบัติที่ส่งเสริมให้ประสบความสำเร็จในการทำงานด้านบริหารบุคคลมากที่สุดคือ ความรับผิดชอบ และงานที่ทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารเร็วที่สุดได้แก่งานการตลาด ผู้บริหารบุคคลยังเห็นว่างานก้าวหน้ากว่าเดิมมีความสำคัญมากที่สุด และยังเห็นว่าความรับผิดชอบทำให้ประสบความสำเร็จในงานมากที่สุด และเขายังกล่าวว่าความมั่นคงของผู้บริหารงานบุคคลในปัจจุบันไม่ได้อยู่ที่การทำหน้าที่ทางด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเดียว คือ งานการวางแผนบุคลากร การคัดเลือก วินัย สุขภาพและความปลอดภัย การฝึกอบรมหรือแรงงานสัมพันธ์เท่านั้น ผู้บริหารงานงานบุคคลจะต้องเพิ่มขอบเขตของบทบาทมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ใช่เป็นการรอให้งานเกิดขึ้นก่อนแล้วจึงดำเนินการแต่จะต้องหางานล่วงหน้าหรือบริหารงานล่วงหน้า โดยจะต้องทราบว่าจะงานอะไรขององค์กรจะเกิดขึ้นในอนาคต สิ่งใดจะมีการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานของผู้บริหารงานบุคคลเป็นลักษณะของการกำหนดกลยุทธ์ในงานบุคคลและงานอื่น ที่มีความสัมพันธ์กัน เป็นการมองหาการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่รอให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก่อน ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้

นอกจากนี้จากผลการวิจัยของผกาพรรณ แนนอน (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่มีผลต่อความมั่นคงในการทำงานของครู คือ ด้านรายได้ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และจากผลการวิจัยของพนมวัน เปลี่ยนมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานของกองทัพบก ศึกษาเฉพาะกรณี : ลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก ผลการวิจัยพบว่าลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก มีระดับความมั่นคงในการทำงานคิดเป็นร้อยละ 53 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับความมั่นคงในการทำงานในเชิงบวกได้แก่ ความพึงพอใจใน สวัสดิการ การปรับเปลี่ยนแรงงาน ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร ความสามารถในการทำงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การเตรียมพร้อมในการพึ่งตนเองหากถูกเลิกจ้าง พบว่าลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก ต้องการให้ศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก ส่งเสริมการฝึกอาชีพ การออกหนังสือรับรองการทำงาน การเผยแพร่ข่าวสารตลาดแรงงานและติดต่อสำนักจัดหางาน ทั้งทางราชการและเอกชน และต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือทางด้านการส่งเสริมทักษะฝีมือแรงงาน การให้กู้ยืมเพื่อประกอบอาชีพ และการช่วยเหลือทางด้านสวัสดิการ เช่น การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์เมื่อถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

จากแนวคิดและผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนทุกระดับมีความมุ่งหวังอยากก้าวหน้าไปให้ถึงที่สุด ซึ่งแต่ละคน

จะก้าวหน้าได้มากแค่ไหนอยู่ที่ความสามารถเฉพาะตัวและปัจจัยรอบข้างหลาย ๆ ด้านและเมื่อมีความก้าวหน้าแล้วจะมีความมั่นคงได้ถ้าเป็นความก้าวหน้าที่ได้มาจากความสามารถเฉพาะตัว และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา หลาย ๆ ระดับ หลาย ๆ หน่วยงาน และเมื่อก้าวหน้าแล้วจะต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาโดยไม่หยุดนิ่งหรือตกอยู่ในความประมาทจะเป็นความก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมีความมั่นคงในงาน

4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการศึกษาอบรม พัฒนาการทำงานและอาชีพเพื่อพัฒนาความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ ทศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ดังคำกล่าวที่ว่าศักยภาพเป็นความสามารถ ที่อยู่ในตัวบุคคลที่จะคิดค้นและหรือทำอะไรก็ตามให้สัมฤทธิ์ผลในเรื่องนั้น ๆ องค์ประกอบของศักยภาพมี 3 ด้าน คือ ด้านทักษะ (Skills) ด้านความรู้ในงานใดงานหนึ่ง (Knowledge) และด้านคุณสมบัติพิเศษประจำตัว (Attributes) (วันทนา กอวัฒนสกุล 2543 : 19-20) และจากแนวคิดของฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cummings. 1985 : 198-199) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะ ส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตของ องค์การ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2541 : 2-6) ได้กล่าวว่า การบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในสิ่งนั้น และพัฒนาสมรรถภาพและทักษะในการบริหารสิ่งนั้น ๆ ด้วยทักษะ (skill) ซึ่งเป็นความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการทำอะไรรูปแบบใดอย่างหนึ่ง ดังนั้นทักษะในการบริหารจึงเป็นความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการบริหาร โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียนของรัฐมุ่งที่การพัฒนานักเรียน โดยจะเน้นที่การเรียนการสอน หลักสูตร โปรแกรมการศึกษา การพัฒนาการสอน และการประเมินผลการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะทั้งห้าตามแนวคิดของเดรดและโรว์ (Drake and Roe) คือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด สอดคล้องกับแนวคิดของศิริอร ชันธหัตถ์ (2536 : 42-43) ที่ได้เสนอแนวคิดทักษะการจัดการ (Managerial skills) ซึ่งเป็นทักษะทางการบริหารของผู้บริหาร ประกอบด้วยทักษะสำคัญ 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิด (Conceptual skill) เป็นทักษะที่จำเป็นสูงสุดสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ ผู้บริหารควรจะต้องมองเห็นภาพรวม ตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีถึงภารกิจและหน้าที่ขององค์การ ตลอดจนมองเห็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาองค์การได้ ซึ่งจะเป็นผู้บริหารที่เก่งงานหรือครองงานได้ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation skill) เป็นทักษะที่จำเป็นรองลงมา สำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ เป็นทักษะในการรู้จักคน เข้าใจคน ทำงานร่วมกับคนและครองคนได้ ที่เรียกว่าเก่งคน ผู้บริหารต้องมีทักษะในการจูงใจบุคลากรในองค์การให้ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์การ มีทักษะในการแก้

ปัญหาอันเนื่องมาจากบุคลากร ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะมีผลกระทบต่อการทำงานโดยส่วนรวมของ องค์การ ทักษะด้านเทคนิค (Technical skill) เป็นทักษะที่จำเป็นอันดับสุดท้ายสำหรับผู้บริหารในองค์การทุกระดับ แต่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารระดับสูงต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับน้อย ผู้บริหารระดับกลางต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารระดับต้นต้องใช้ทักษะด้านนี้ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้จิราภรณ์ สีขาว (2540 : 18) ได้เสนอแนะหลักในการทำงานร่วมกันของผู้นำที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ไว้ 9 ประการ คือ ความกระจ่างชัดเจน (clearly) การสอนงาน (Coaching) การเป็นที่ปรึกษา (Consultant) การสนับสนุนให้ความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงาน (Coordination) ความคงเส้นคงวา ความสม่ำเสมอ (Consistency) การสื่อสาร (Communication) ความผูกพัน ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Commitment) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพของตัวผู้บริหารเอง

นอกจากทักษะที่จำเป็นที่ผู้บริหารต้องพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองแล้ว ความเข้าใจตนเองหรืออัตมโนทัศน์ (Self Concept) ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกนึกคิดทั้งหลายที่คนมีต่อตนเอง ความเข้าใจตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ความเข้าใจตนเองมีความสัมพันธ์กับความภูมิใจในตนเอง เพราะคนที่มีความเข้าใจตนเองในทางที่ดีจะมีความรู้สึกนึกคิดที่ดีต่อตนเอง และจะประเมินตนเองในทางบวก ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเองสูง ตรงกันข้ามกับคนที่มีความเข้าใจในตนเองในทางไม่ดี เขาย่อมมีความรู้สึก นึกคิดไม่ดีต่อตนเอง เช่น คิดว่าตนมีปมด้อย ไร้ความสามารถ ไม่เป็นที่ต้องการของคนอื่น เป็นต้น คนกลุ่มนี้จะประเมินตนเองในทางลบ ทำให้เกิดความภูมิใจในตนเองต่ำ นอกจากนี้การ มีความเข้าใจตนเองในทางไม่ดียังกีดกันคนเราไม่ให้เรียนรู้ถึงศักยภาพหรือความสามารถที่แท้จริงของตนเอง ทำให้ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่สู่ความต้องการสูงสุด (ระวีวรรณ อ่อนแสง. 2545 : 10)

สำหรับด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาหน่วยงานทางการศึกษาก็ได้มีการกำหนดนโยบายไว้ เช่น เป้าหมายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2545-2549 ตามแผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ : หลักสูตรเฉพาะทาง มีสาระสำคัญในการพัฒนา คือ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การผลิต การใช้สื่อ เทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัย คุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาครูในสาขาขาดแคลน การพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ และการบริหารจัดการศึกษาแนวใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2545 : 54-55) และเป้าหมายการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ปี พ.ศ. 2545-2549 ตามแผนงานสร้างความเข้มแข็งในวิชาการและวิชาชีพ : หลักสูตรเฉพาะทาง มีสาระสำคัญในการพัฒนา คือ การจัดทำและพัฒนา

หลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากิจกรรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและประเมินผลผู้เรียน การประกันคุณภาพการศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) การพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัย คุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาด้านไอที (เช่น ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ฯลฯ) การพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545 : 62-63)

นอกจากแนวคิดเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารที่ต้องพัฒนา แนวทางการพัฒนา เพื่อให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นแล้วข้อสังเกตเกี่ยวกับศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผลการวิจัยของยุพา วิริภิมย์กุล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศักยภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พบว่า ในด้านการมีวิสัยทัศน์ ความสามารถด้านการวางแผน ความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร และความสามารถด้านการแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบศักยภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า นักวิชาการศึกษาที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง (ซี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

แนวคิดเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร แนวทางการพัฒนาจากนักวิชาการดังกล่าว และตัวอย่างผลการวิจัยจะเห็นว่าศักยภาพของบุคลากรทางการศึกษามาก ผู้บริหารทุกคนจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพให้ก้าวทันกับนักการศึกษาทั่วไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ครอบงำที่ยังเป็นผู้บริหารอยู่ เพราะถ้าหยุดการพัฒนาเมื่อไรความสามารถในการบริหารก็จะลดลงอย่างรวดเร็วจนไม่สามารถบริหารงานในองค์กรได้

5. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาว่างของชีวิต เพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการที่มีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการกำหนดเวลาในแต่ละวันให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้ชีวิตกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเวลาที่เหมาะสม ไพบูลย์ จณะวัตร (2546 : 17) กล่าวว่า เวลาเป็นสิ่งหนึ่งในชีวิตที่คนเราทุกคนมีเท่ากันทุก ๆ วัน แต่บางครั้งเราลืมนึกถึงคุณค่าของเวลา เราจึงปล่อยให้เวลา ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์ บางครั้งเมื่อเวลาผ่านไปแล้วเราค่อยมานึกเสียดาย บางคนอาจรู้สึกว่ามีเวลาไม่พอเพียง แต่สิ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่าง คือการใช้เวลาของแต่ละคน หากเราสามารถใช้เวลาให้เป็นประโยชน์สูงสุด เราก็สามารถที่จะเพิ่มความสุขให้กับชีวิตเราได้ ไม่ว่าจะเป็ด้านใดก็ตาม ซึ่งการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด หมายถึง การที่เราสามารถจัดความสมดุลในการใช้เวลาไปกับกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละวัน อันจะเป็นพื้นฐาน ของการมีชีวิตที่สมดุล เช่น ไม่ใช้เวลากับการทำงานมากเกินไปจนละเลยครอบครัว เมื่อเราสามารถใช้เวลาได้อย่างสมดุล เราก็สามารถจัดระเบียบชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องมีความรู้สึก กัดดันอยู่ตลอดเวลาว่าเรามีเวลา

ไม่พอเพียงในแต่ละวัน หรือรู้สึกผิดที่เราไม่ได้ใช้เวลาที่ผ่านไปอย่างมีคุณค่าและทำให้ผู้คนรอบข้างเราพบความสุขเวลาที่อยู่กับเราไปด้วย เพราะในแต่ละวันเราต่างมีกิจกรรมที่จะต้องทำมากมายแล้วแต่บทบาทและหน้าที่ของแต่ละคน แต่ละคนอาจมีหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เราจะรู้ได้อย่างไรว่าจะแบ่งเวลาอย่างไรเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อชีวิตของเรา กิจกรรมต่าง ๆ ที่เราทำแต่ละวันนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ลักษณะ ตามความสำคัญและความเร่งด่วน ดังนี้ กิจกรรมที่ไม่มีความสำคัญและไม่มีความ เร่งด่วน กิจกรรมที่ไม่มีความสำคัญแต่มีความเร่งด่วน กิจกรรมที่มีความสำคัญและมีความเร่งด่วน กิจกรรมที่มีความสำคัญแต่ไม่มีความเร่งด่วน ซึ่งเราจะต้องพิจารณาตัดสินใจและแบ่งเวลาให้ได้ว่าควรทำกิจกรรมกลุ่มใดก่อนหลังและใช้เวลาเท่าไรจึงจะได้งานที่มีคุณภาพและ มีความสุขในการทำงานมากที่สุด สรุปได้ว่าการแบ่งเวลาให้ดีจึงเป็นปัจจัยสำคัญของความสมดุลในชีวิต โดยที่เราไม่จำเป็นต้องหมกมุ่นกับกิจกรรมใดในแง่เดียวจนเกินไป ทำให้ละทิ้งกิจกรรมด้านอื่นของชีวิตไปเพราะเราขาดการจัดสรรเวลาที่เหมาะสม ทำให้เสียความสมดุลในชีวิตของเราไป

นอกจากแนวคิดในการบริหารเวลาดังกล่าวแล้วจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา 6 ของเจ็ดฉัณ จันทรวงาม (2540 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า การบริหารเวลามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ถ้าเราบริหารเวลาให้ว่างไม่ได้จริง ๆ ก็ต้องใช้วิธีการ หย่อนคลายแทน เพราะคนเราเมื่อเกิดความเครียดแล้ว ภาวะอารมณ์นี้จะสร้างสารชนิดหนึ่งซึ่งเป็นพิษต่อร่างกายทำให้เราเกิดอาการของโรคต่าง ๆ ตั้งแต่การปวดศีรษะ ปวดท้อง เมื่อขี้หลัง เมื่อขี้คอ ฯลฯ จนบางคนก็เครียดอย่างหนักอาจถึงประสาทเสียได้ การหย่อนคลาย (Relaxation) เป็นทางออกหนึ่งถ้าเราไม่มีเวลาพักผ่อน เพราะมนุษย์เรามีความจำเป็นที่จะต้องพักผ่อนภายหลังจากที่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานหรือจากภารกิจต่าง ๆ วิธีพักผ่อนที่ดีที่สุดคือการนอนหลับ แต่ในบางโอกาสเราหลับไม่เพียงพอ วิธีที่ดีที่สุดคือการรู้จักหย่อนคลาย หมายถึง การหยุดพักจากหน้าที่การงานสักกระยะหนึ่งเป็นเวลาสั้น ๆ จะนั่งหรือนอนก็ได้ ทำจิตให้สงบ ให้ปลอดโปร่งแจ่มใส ไม่คิดอะไรทั้งหมด นอกจากนี้แล้วการหย่อนคลายมีได้อีกหลายวิธี เช่น การหางานอดิเรกที่เรารักมาทำในเวลาว่าง อย่าพักผ่อนโดยการนอนเล่นอย่างเกียจคร้าน เพราะจะเป็นการฝึกนิสัยขี้เกียจหรือการหาวิธีหยุดพักผ่อนเป็นระยะ ๆ สั้น ๆ ก่อนที่จะรู้สึกเหนื่อย ต่อการทำงานที่ยากหรือหนักหรือในการเขียนหนังสือที่ยากและหนักสมอง ถ้าทำไประยะหนึ่งเห็นว่าเหน็ดเหนื่อย ขอให้ลองเขียนเรื่องนวนิยาย หรือเรื่องประโลมโลกสักเรื่องสลบกันไป จะพบว่าเป็นวิธีพักผ่อนอย่างหนึ่งโดยทำให้ได้ผลงานเพิ่มอีกรูปแบบหนึ่งในเวลาเดียวกัน และอีกประการหนึ่งคือเราต้องสำรวจว่าวันหนึ่ง ๆ เรามีการพักผ่อนหย่อนคลายเพียงพอหรือไม่ หลับเพียงพอหรือไม่ ได้มีการนันทนาการอะไรบ้าง ไม่ใช่โหมทำงานจนเสียสุขภาพ (สมิต อาชวณิชกุล, 2535 : 29-34)

จากแนวคิดเกี่ยวกับภาวะอิสระจากงาน การบริหารเวลาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เรามีเวลาร่างของชีวิตได้ เพราะถ้าเราใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนจะทำให้เกิดความเครียดจนเป็นผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตและอาจกระทบต่อผู้ร่วมงานได้ แต่สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้วดูเป็นเรื่องยากที่จะตัดขาดจากการรับรู้เรื่องงานอย่างสิ้นเชิงได้เพราะต้องรับรู้ความเคลื่อนไหวและปัญหาของบุคลากรและผู้ร่วมงานทุกระดับอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะผู้บริหารในโรงเรียนชนบทที่ต้องมีความปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาคงมีทางออกทางเดียวคือพักผ่อนหรือผ่อนคลายในขณะทำงาน

6. ด้านความภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม การทำกิจกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน โดยการซ่อม สร้างและทำนุบำรุงสาธารณสมบัติและสาธารณสถาน ตลอดจนช่วยงานด้านสาธารณสุขและ ด้านความปลอดภัยต่อประชาชนทั่วไป การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ดังที่ กิ้นเบิร์ก (Ginzberg, 1967 : 44) กล่าวว่า งานหรืออาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ เพราะงานหรืออาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ ชื่อเสียง ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า อีกทั้งยังแสดงถึงความสามารถในการ พึ่งพาตนเอง และทำประโยชน์ให้แก่สังคมซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ แฮคแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle, 1977 : 14) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คุณค่าผูกพัน และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์การด้วยนอกจากนี้ โยธิน ต้นสนยุทธ (2535 : 73) ยังกล่าวถึงความพอใจในงานว่าความพอใจในงาน (job satisfaction) สามารถลดการขาดงาน การเปลี่ยนงาน และอุบัติเหตุระหว่างทำงานได้ ถึงแม้ว่าความพอใจในงานเป็นสัญลักษณ์ของการจัดองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ความพอใจในงานไม่สามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการชักจูง แม้จะชื้อกันก็ไม่สำเร็จ ถ้าคนงานขาดความพอใจในงานสถานภาพขององค์การจะขาดความมั่นคง และจะเกิดผลร้ายต่าง ๆ ตามมา เช่น เกิดการหนีงาน ถ่วงงาน ไม่รับผิดชอบต่องาน เปลี่ยนงาน คนงานจับกลุ่มประท้วง จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าความพึงพอใจในงานจะสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ดังเช่น ผลการวิจัยของ ระวีวรรณ อ่อนแสง (2545 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความภาคภูมิใจในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง : ศึกษาเฉพาะหน่วยงานระดับกองบังคับการ ที่ตั้งอยู่ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ระดับความภาคภูมิใจในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิงอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ความผูกพันต่อสถาบันตำรวจ ความคิดเห็นที่มีต่ออาชีพตำรวจ และลักษณะงานที่รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความภาคภูมิใจในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กรดังกล่าว ยังเป็นองค์การระดับโรงเรียนแล้ว สามารถสร้างความภูมิใจให้กับองค์กรได้มากเพราะโรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน ซึ่งการศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่แต่ในโรงเรียนเท่านั้นเพราะโรงเรียนเป็นเพียงสถานที่จัดการศึกษาอย่างมีแบบแผนให้แก่เด็ก การที่นักเรียนเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยประชาชน องค์กรต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เช่น การจัดทำหลักสูตร การระดมทรัพยากรท้องถิ่นเพื่อการศึกษา การตรวจสอบคุณภาพการศึกษาของผู้สำเร็จการศึกษา เป็นต้น ซึ่งถ้าโรงเรียนได้อำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมแล้วโรงเรียนจะเป็นที่ยอมรับของสังคม บุคลากรทุกระดับในโรงเรียนย่อมได้รับการยอมรับจากสังคมด้วย และจะส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจในองค์กรของตนทัศนคติ แสงศักดิ์ (2542 : 69-71) แต่บุคลากรในโรงเรียนจะต้องมีความเสียสละเพื่อแม่ เพราะการเสียสละและความเสียสละเป็นกุญแจสำคัญของการอยู่รอดของสังคม ในทางพุทธศาสนากการเสียสละดังกล่าวหมายถึง การให้ด้วยใจจริง และไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ แต่การให้ดังกล่าวกลับให้ผลพลอยได้ที่สำคัญคือ การอยู่รอดและความผาสุกของสังคมนพมาศ วีระเวทิน (2542 : 58)

จากแนวคิดเกี่ยวกับความภูมิใจในองค์กรดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความภูมิใจในองค์กร และเมื่อบุคลากรมีความภูมิใจในองค์กร จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ทำให้องค์กรได้รับความนิยมจากลูกค้า ผู้เกี่ยวข้อง หรือชุมชน ทำให้บุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นพลอยได้รับการยอมรับจากสังคมไปด้วย

7. ด้านการบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) มีความเป็นอิสระจากอคติ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนในกลุ่มมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย โดยเฉพาะความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างยิ่ง ดังคำกล่าวของ กิ่งแก้ว ทรัพย์พะวงค์ (2542 : 155) ที่ว่า พฤติกรรมของมนุษย์แต่ละคนที่แสดงออกมามีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นอยู่เสมอ ทั้งที่เป็นสาเหตุและส่งผลกระทบต่อกัน เนื่องจากมนุษย์อยู่ในสังคมร่วมกับผู้อื่น ไม่ได้อยู่ตามลำพัง นอกจากนักบวชที่แสวงหาความสงบหรือนักโทษที่ถูกขังเดี่ยวเท่านั้น มนุษย์แต่ละคนในสังคมจึงต้องมี

ความสัมพันธ์กันทั้งแบบสนิทสนม หรือเป็นทางการ ความสัมพันธ์ทางสังคมมีหลายรูปแบบ โดยบุคคลจะแสดงพฤติกรรมใดนั้น เขาจะคำนึงถึงผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นกับตนเองก่อน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวศิริรภา จามรมาน และ ปณิตดา ชำนาญสุข (2541 : 1-4) ยังให้ความเห็นต่อไปว่า พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมีผลเกี่ยวข้องกับสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ ทั้งสังคมด้านชีวภาพ และสังคมทางกายภาพ ในขณะที่เดียวกันสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ก็ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์เช่นเดียวกัน ดังนั้น สภาพสังคมที่แตกต่างกันย่อมมีผลทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย เพราะสิ่งเร้าทางสังคมได้กระตุ้นกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์ หล่อหลอมพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งอาจมีทั้ง พฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ และ พฤติกรรมในเชิงทำลาย ในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ในเบื้องต้น จึงควรที่จะต้องพิจารณาพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะองค์รวม คือพิจารณาทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ จึงจะสามารถเข้าใจ ถึงกลไกการเกิดพฤติกรรมของมนุษย์ได้อย่างสมบูรณ์

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมดังกล่าวไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 127) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลที่เกี่ยวข้องกับการบูรณาการทางสังคม คือ การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยโรงเรียนจะต้องพยายามสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาชีพที่อำนวยความสะดวกให้การทำงานประสบความสำเร็จ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน มีการควบคุมอย่างมีเหตุผล แต่มีอิสระ (autonomy) ในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีศักดิ์ศรีในการสอน การวางแผนหลักสูตร และการปฏิบัติการสอนมีลักษณะการทำงานฉันทันเพื่อน นอกจากนั้นพดล เสงเจริญ (2546 : 41-44) ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีทักษะในการบริหารคน 4 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บังคับบัญชา โดยต้องมีความจริงใจ ซื่อตรง และรู้จักทำความเข้าใจคำสั่งกลุ่มเพื่อนร่วมงาน โดยต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความรู้สึก เอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงาน ประสานใจ ด้วยความนุ่มนวล นอบน้อม แน่วแน่ และหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่น เกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา โดยต้องมีความเที่ยงธรรม ใจเวลา ให้โอกาส ให้อภัย ให้ข้อเสนอแนะช่วยเหลือแก้ไขปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน และกลุ่มประชาชน โดยต้องทราบปัญหา ความต้องการของประชาชน ต้องรู้จักสำนึกในการบริการประชาชน

เพื่อเป็นการสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว จากผลการวิจัยขององค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ของนุชนรา รัตนศิริประภา (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า องค์ประกอบโรงเรียนและตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ องค์ประกอบด้านวัฒนธรรมโรงเรียน องค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียน องค์ประกอบด้านบุคลากรโรงเรียน องค์ประกอบด้านนโยบายโรงเรียน และตัวแปรย่อยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน คือ การมุ่งเน้น

ทางวิชาการ วีรบุรุษ ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร ธรรมเนียมปฏิบัติ การปฏิบัติงานตามบทบาท และภาวะผู้นำฉันท์เพื่อนร่วมงาน และจากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร ของเยาวรินทร์ จันทนมัฏฐะ (2534 : บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับความสัมพันธ์มากไปหาน้อยดังนี้ ความคิดเห็นต่อผู้บริหาร สิ่งอำนวยความสะดวก ในด้านการเรียนการสอน บุคลิกภาพส่วนตัวของครู การส่งเสริมวิทยฐานะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับนักเรียนมัธยมศึกษา สวัสดิการที่ได้รับ จริยธรรมด้านความเมตตา จริยธรรมด้านความรับผิดชอบ เงินเดือน อายุ เจตคติต่ออาชีพครู ขนาดโรงเรียน จริยธรรมด้านความมีเหตุผล นอกจากนี้ จากผลการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ของกมลลักษณ์ ทองสมัคร (2541 : บทคัดย่อ) ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับจากตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดไปยังตัวแปรที่ส่งผลน้อยที่สุด ได้แก่ ตัวแปรบรรยากาศในการปฏิบัติงานด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรสบุคลิกภาพ ฝ่ายงานที่สังกัด และระดับรายได้ที่รับต่อเดือน

จากแนวคิดด้านบูรณาการทางสังคมจะเห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ เพราะความคิดเห็นต่อผู้บริหารและบรรยากาศในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจึงต้องมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และบริหารคนที่เกี่ยวข้องทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข

8. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วม มีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นธรรมในการปฏิบัติงานกับองค์กรระดับสูงและองค์กรภายนอก เพราะการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เคารพสิทธิส่วนตัวของผู้ร่วมงาน เน้นการทำงานเป็นทีมโดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมคิดและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังที่ สุนทร โดตรบรรเทา (2544ก : 86-89) ได้สรุปถึงสัมพันธภาพของคนแบบประชาธิปไตยว่าเป็นลักษณะที่ทุก ๆ คนร่วมมือกันรับผิดชอบ ต่างก็นับถือและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ต่างก็ใช้ปัญญาเป็นหลักใหญ่ ใช้ปัญญาเป็นเครื่องยึดรั้งไม่ให้ร่วมมือไปในทางเสีย หรือไม่ให้หลงนับถือในเรื่องเสียหาย ทุกคนร่วมมือกันแบ่งปันกัน และประสานกันเพื่อแก้ไขปัญญาให้ลุกล่วงไปจนได้ และทำให้ทุกคนได้เจริญเติบโตไปด้วยกันทั่วทุกคนตามอัตภาพของตน ซึ่งสัมพันธภาพแบบ

ประชาธิปไตยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ มีการเคารพซึ่งกันและกันอย่างยิ่ง (การระบอบ) โดยทุกคนจะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งทางกาย วาจา และความคิด ทุกคนยอมเคารพในความคิดของผู้อื่น ทุกคนยอมแสดงความคิดเห็นออกมาได้โดยไม่ล่วงเกินผู้อื่น ย่อมมีการให้โอกาสและเคารพแก่ความคิดของคนทุกคน มีการแบ่งปันกันร่วมงานกันและประสานงานกัน (สามัคคีธรรม) โดยการอาสารับแบ่งงานไม่ป้ายเบี่ยง ร่วมมือกันทำตามอัตภาพและประสานงานกัน ทำตามที่ได้ตกลงกันตามแผนซึ่งร่วมกันวางไว้แล้ว ไม่มีใครดื้อดึงกลับแกลังเนื่องจากเห็นแก่ตัวเอง มีความเชื่อในวิธีการแห่งปัญญา (ปัญญาธรรม) เพราะปัญญาเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งและชี้ทางไม่ให้ร่วมมือกันไปในทางที่ผิด คนในสังคมประชาธิปไตยจึงต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี เพื่อจะได้มีปัญญาธรรม ในลักษณะเดียวกันสุนทร ศรีรักษา (2544 : 33) ได้สรุปถึงคำกล่าวของ ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี ถึงความหมายของประชาธิปไตยไว้ 3 ลักษณะ คือ ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นอุดมคติ หมายถึง ปรัชญา ความเชื่อ ความมีศรัทธา มีเหตุ มีผล ยอมรับความสามารถของมนุษย์ เทิดทูนอิสรภาพและเสรีภาพของมนุษย์ประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นระบบการเมืองหรือระบบการปกครอง ซึ่งถือว่าอำนาจสูงสุดเป็นของประชาชน รัฐบาลเป็นเพียงผู้รับมอบอำนาจจากประชาชนเท่านั้น ประชาชนมีสิทธิและอำนาจในการเปลี่ยนแปลงผู้ใช้อำนาจแทนตนได้ตามกำหนดวาระประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นวิถีชีวิตหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน มีหลักสำคัญ 3 ประการ คือการระบอบ คือ การเคารพซึ่งกันและกัน ตามวิญญูณิ คุณุณิ ซาติวิญญูณิ เคารพกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันของสังคม ที่สำคัญคือการเคารพความเห็นซึ่งกันและกัน หรือการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามัคคีธรรม คือ การแบ่งงานกันทำ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานและรู้จักการประสานงานปัญญาธรรม คือ การใช้สติปัญญาและความเฉลียวฉลาดในการทำงาน การแก้ปัญหาทั้งปวง

จากหลักการประชาธิปไตยดังกล่าวไพศาล ไกรสิทธิ์ (2541 : 127) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่เกี่ยวข้องกับประชาธิปไตยในการทำงานในโรงเรียนคือ การมีบรรยากาศในเชิงบวก โดยมีลักษณะขององค์การที่ชัดเจน (Organizational personality) ด้วยการระบุพันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยมและมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสำคัญของความเป็นระบบมีทิศทางที่ได้รับการสนับสนุนจากครูอย่างสม่ำเสมอ มีบรรยากาศที่ก่อให้เกิดการยกย่องและให้รางวัลนักเรียน มีสภาพแวดล้อมที่ยืดการทำงานเป็นศูนย์ (Work centered) มองโลกในแง่ดี และมีความคาดหวังในการเรียนรู้นักเรียน ครูและหัวหน้าสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดี เพื่อทำลายอุปสรรคที่จะนำไปสู่ความเสมอภาค อีกประการหนึ่งที่สำคัญคือ ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน เพราะความเป็นผู้นำในเชิงสร้างสรรค์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับหัวหน้าสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเข้าใจและใช้ท่าทีของความเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสม คือ แก้ปัญหาโดยอาศัยความร่วมมือ การตัดสินใจโดยกลุ่ม มีการมอบอำนาจ สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ใช้ตำแหน่งทางบริหารเพื่อประโยชน์ทั้งของครูและนักเรียน ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกันเพื่อกำหนดและรักษาทิศทางของโรงเรียน สนับสนุนและให้

ความสะดวกในการทำงานของครู และ ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อสรุปของ สมคิด ขุนทองนุ่น (2532 : 32) ที่ว่า ถ้าผู้บริหารมีความเป็นนักประชาธิปไตย และใจกว้างพอที่จะรับฟังข้อมูลทั้งที่เป็นทางบวกและทางลบแล้ว เชื่อว่าผู้บริหารจะได้ข้อมูลที่ตรงความหมายที่เป็นจริง สามารถช่วยให้ตัดสินใจได้ถูกต้อง วางแผนได้ถูกต้อง ควบคุมการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและเหมาะสม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพสืบไป ดังทฤษฎี Z (Theory Z) ที่มุ่งเน้นการให้ความร่วมมือในการทำงาน เน้นพัฒนาความสามารถของคนในองค์กร และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเพิ่มประสิทธิผลของการทำงาน โดยมีแนวความคิด คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความไว้วางใจ ความร่วมมือ ความเสมอภาค และการทำงานเป็นทีม โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน เพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ร่วมงาน เน้นกระบวนการประชาธิปไตย โดยทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานและเป็นแนวทางในการควบคุมคุณภาพงาน (เจलय ภูมิพันธ์ุ. 2546 : 41-42)

แนวคิดความเป็นประชาธิปไตยที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นวิธีการประชาธิปไตยที่สำคัญ และการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นหัวใจของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการส่งเสริมให้พนักงานหรือลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ถือว่าเป็นการบริหารแรงงานที่ดี เป็นปัจจัยที่สำคัญของการปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตในหน่วยงาน เพราะการให้พนักงานมีส่วนร่วมมีเป้าหมายหลักคือ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ค้นหาปัญหาโรงงาน และดำเนินการปรับปรุงแก้ไข เป็นการพัฒนาตนเองของพนักงาน อันเป็นการส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตโดยการปรับปรุงงานและเป็นการปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน (มนัสวี ธาดาสิงห์. 2539 : 33) ในเรื่องเดียวกัน บลูสโตน (Bluestone. 1977 : 43-46) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา เป็นการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการ ปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กร ในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด นอกจากนี้สมยศ นาวิการ (2543 : 1-2,15) ยังเน้นย้ำถึงความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) ว่าเป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของบุคคลในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของตนให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแต่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย การมีส่วนเกี่ยวข้องเน้นถึงการมีส่วนเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ เพราะสามารถเพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจทางการบริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพิ่มขวัญและความพอใจงานที่ทำงานของพนักงาน และช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความต้องการของสภาพแวดล้อมได้ดีขึ้น แต่ โสภณ พวงสุวรรณ (2546 : 25) ได้เน้นย้ำเพื่อให้ผู้บริหารสบายใจว่า ผู้บริหารไม่จำเป็นจะต้องให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกครั้งไป เช่นเรื่องเร่งด่วนหรือเรื่องที่เป็นงานประจำที่เคยปฏิบัติกันมาอยู่แล้ว แต่ถ้าเป็นเรื่องที่ลูกน้องมีความรู้ และมีความสนใจอยู่มาก และมีผลกระทบต่อตัวลูกน้องโดยตรงผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม สุนันทา เสาहनันท์ (2541 : 138) ได้กล่าวถึงคำที่เรียกกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานร่วมกันอีกคำว่า ทีม ซึ่งหมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น องค์กรประกอบพื้นฐานที่สำคัญของทีมงาน คือ ต้องประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป บุคคลในกลุ่มมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันสัมพันธ์ต่อกันอย่างมีแบบแผน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน ถือว่าตนเองเป็นสมาชิกของทีมงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน คิดว่าการทำงานร่วมกันช่วยให้งานสำเร็จ มีความสนใจที่จะทำงานร่วมกัน มีความเฟลิดเฟลินที่จะทำงานและผลิตงานคุณภาพสูง และพร้อมที่จะเผชิญปัญหาาร่วมกัน สำหรับการสร้างทีมงาน หมายถึง ความพยายามทำให้กลุ่มสามารถเรียนรู้การวินิจฉัยปัญหา เพื่อปรับปรุงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในการทำงานให้ดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งความสัมพันธ์เหล่านี้จะมีผลต่อการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

จะเห็นว่าความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่ว่าจะเรียกการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือเรียกทีม คือการที่ผู้ร่วมงานมีสิทธิเสรีภาพอย่างเป็นทางการปฏิบัติงานกับองค์กร ได้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจ ได้รับการยอมรับ ได้รับความเป็นธรรมและมีส่วนร่วมในการคิดและแก้ปัญหาที่องค์กร โดยมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีแบบแผน ฟังพากันในการปฏิบัติงาน เคารพสิทธิส่วนตัว เน้นการทำงานเป็นทีม ใช้ความเป็นผู้นำร่วมกัน แบ่งอำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ร่วมค้นหาปัญหาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหา มีบรรยากาศในเชิงบวกในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากที่ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (4) ด้านการพัฒนาศักยภาพ (5) ด้านภาวะอิสระจากงาน (6) ด้านความภูมิใจในองค์กร (7) ด้านการบูรณาการทางสังคม (8) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ถ้าผู้บริหาร

สถานศึกษามีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานดี ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะทำงานอย่างมีความสุข และจะส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันทั้งที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเดียวกัน และผู้บริหารองค์การอื่นทั้งของภาครัฐและเอกชน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และที่สุดคือคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทั้งองค์การใหญ่และองค์การย่อยหรือชุมชนจะสูงตามไปด้วย เป็นการยกระดับคุณภาพไปพร้อม ๆ กันทั้งระบบ ผลแห่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมต่อไป

3. แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มีผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2546 : 15) สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งบ่งบอกถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และสภาพความเป็นอยู่ ซึ่งจะส่งผลถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในส่วนของการศึกษาองค์ประกอบ พื้นฐานต่าง ๆ ที่ คาดว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ดังนี้

3.1 ประสบการณ์ในการบริหาร โรเจอร์ (Rogers) ได้อธิบายถึงจตุรรวมของประสบการณ์ (The organism) ว่า บุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและผลักดันจากประสบการณ์ของบุคคลตั้งแต่แรกเกิดเป็นต้นมา และตลอดไปจนจบชีวิต จึงอาจกล่าวได้ว่า ประสบการณ์ของบุคคลเป็นแกนนำบุคลิกภาพ และยังคงกล่าวอีกว่า ประสบการณ์เป็นสิ่งที่บุคคลสำนึกรู้เฉพาะตน ผู้อื่นสามารถล่วงรู้และเรียนรู้ถึงประสบการณ์ของคนอื่นได้เฉพาะบางส่วน บางแง่มุมเท่านั้น พฤติกรรมใด ๆ ของบุคคล อยู่ใต้อิทธิพลของประสบการณ์เฉพาะตัวของเขามากกว่าข้อเท็จจริง ซึ่งประสบการณ์ของบุคคล มีทั้งส่วนจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก คนสื่อสารประสบการณ์ที่ตนสำนึกรู้ต่อตัวเองและต่อผู้อื่นด้วยระบบสัญลักษณ์ ประสบการณ์ส่วนจิตใต้สำนึกบางอย่างบุคคลไม่สามารถสื่อสารด้วยระบบสัญลักษณ์ใด ๆ ได้ต่อตัวเองและผู้อื่น คล้าย ๆ ถูกเก็บกด แอบซ่อนอยู่ในใจ จนเจ้าตัวไม่เข้าใจ หรือบางอย่างก็มีลักษณะสลับซับซ้อน เป็นปม เป็นเงื่อนตาย จนตนเองไม่สามารถหยั่งรู้ หูตไม่ออกบอกไม่ถูก แต่คนทั่วไปจะสามารถสื่อสารประสบการณ์จิตใต้สำนึกส่วนที่ไม่ซับซ้อนต่อตนเองและต่อผู้อื่นได้ สรุปแล้วทั้ง ประสบการณ์จิตสำนึกและประสบการณ์จิตใต้สำนึก ทั้งที่สามารถสื่อสารได้ และสื่อสารไม่ได้ เป็นพลังกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (ศรีเรือน แก้วกังวาล. 2536 : 127) ซึ่งผลจากประสบการณ์ดังกล่าว เฮกแมน และ ซัทท (Hackman and Suttle. 1977 : 9) ยังกล่าวว่าเมื่อคนรับรู้ถึง

ประสบการณ์ทำงานที่น่าพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรได้ และจากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้วของ นันทกานต์ ชื่นอารมณ์ (2543 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และจากผลการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท สหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน) ของ กาญจนา เหมะธร (2542 : บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานสายการผลิตที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานจากการประเมินตนเองและจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นว่าประสบการณ์เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมของคนได้ทั้งทางที่ดีและไม่ดี ซึ่งประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันจะทำให้ทักษะและความพึงพอใจในงานต่างกัน ซึ่งความพึงพอใจจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3.2 ระดับตำแหน่ง ระดับตำแหน่งจะเกี่ยวเนื่องถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่น ๆ ซึ่งตำแหน่งของแต่ละบุคคลเมื่อเทียบกับตำแหน่งของผู้อื่นที่ตนเกี่ยวข้องด้วย หรือเทียบกับตำแหน่งของผู้อื่นโดยทั่วไปที่หน้าที่การงานไม่เหมือนกัน มักมีศักดิ์ศรีความสำคัญไม่เท่าเทียมกัน เพราะสังคมก็เหมือนกับองค์กรหรือหน่วยงานใหญ่ ซึ่งสมาชิกแต่ละคนได้รับมอบหมายหน้าที่การงานแตกต่างกันไป ต้องกระทำเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้อื่นในตำแหน่งหน้าที่อื่น ๆ ถ้าทุกตำแหน่งหน้าที่มีศักดิ์ศรีเกียรติยศไม่ต่างกันเลย ก็ไม่ต้องแสวงหาตำแหน่งที่สูงกว่าตำแหน่งเดิม และไม่มีใครเหนือใคร แต่ตำแหน่งในการงานทำให้ต้องแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน เพราะทุกตำแหน่งทุกหน้าที่มีความสำคัญไม่เท่ากัน และควรได้รับค่าตอบแทนไม่เท่ากัน ความเชี่ยวชาญหรือทักษะที่เพิ่มด้วยประสบการณ์ ก็จะเป็นคุณสมบัติพิเศษที่ควรให้ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบให้สูงขึ้น และคนแต่ละคนมีหน้าที่การงานที่จะต้องทำตามตำแหน่ง ความสำคัญของตำแหน่งจึงดูได้จากลักษณะงานในหน้าที่ ถ้างานที่ต้องทำนั้นมีความสำคัญตำแหน่งนั้นก็มีความสำคัญ ถ้างานนั้นสำคัญกว่างานในหน้าที่อื่นตำแหน่งนั้นก็สำคัญกว่าตำแหน่งอื่น (พิทยา สายหู. 2534 : 78-80)

ผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ,9-28) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรทำนายผลในทางบวกต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการพลเรือน ทั้งนี้ เป็นเพราะระบบราชการเป็นระบบจำแนกตามตำแหน่ง (Position Classification) เงินเดือน ก็ ถูกกำหนดตามระดับตำแหน่ง อัตราเงินประจำตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทั้งประเภทบริหาร และประเภทวิชาชีพเฉพาะ (วช.) นอกจากนี้ วงเงินกู้ ธนาการ อาคารสงเคราะห์ตามโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการก็เป็นไปตามระดับตำแหน่ง ค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ก็จำแนกตามระดับตำแหน่งเช่นกัน และเมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต พบว่า ข้าราชการ

ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนิตา เรืองเดช (2539 : บทคัดย่อ) พบว่า อาจารย์แพทย์ที่มีตำแหน่งต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตต่างกันนอกจากนี้ผลการวิจัยของ อนันต์ กตารัตน์ ได้วิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ให้สูงขึ้นในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร ตามความเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และจากการวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทน อื่น ๆ ของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างได้เสนอความต้องการให้วิเคราะห์งานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงาน สภาพเศรษฐกิจและภาวะเงินเฟ้อ และไม่ควรถูกกำหนดระบบระดับ (C) ควรเป็นระบบตำแหน่ง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 74)

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่าระดับตำแหน่งของคนในสังคมย่อมไม่เท่ากันเป็นของธรรมดาซึ่งการได้มาด้วยตำแหน่งจะต้องมาจากความรู้ความสามารถและผลงาน เมื่อได้รับตำแหน่งแล้วจะมีบทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งติดตัวมา ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าวก็จะต้องมีผลตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งมากน้อยตามระดับความสำคัญของตำแหน่ง ดังนั้นตำแหน่งที่ต่างกันจึงทำให้ผลตอบแทนอื่น ๆ ต่างกันไปด้วยทั้งผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและผลตอบแทนในรูปแบบอื่นรวมถึงความมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสังคมด้วย

3.3 ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย เนื่องจากรายได้เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต เป็นเหตุให้การทำงานของครูยังมีปัญหาด้านคุณภาพเพราะครูไม่ศรัทธา ขาดอุดมการณ์ และเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 1) เพราะสวัสดิการที่รัฐจัดให้เป็นสวัสดิการขั้นต่ำ เมื่อเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) แล้วเป็นสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในระดับแรก และเมื่อเทียบกับทฤษฎีของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg) แล้วเป็นแค่ปัจจัยจำจนเท่านั้น กอปรกับแนวคิดที่ว่า เมื่อข้าราชการไม่มีข้อกังวล ในเรื่องส่วนตัวก็จะทุ่มเทให้งานได้เต็มที่ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2541 : 79) ซึ่ง จิระพล ฉายัษฐิต (2531 : 58-75) ได้กล่าวถึงการหาเงินให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายว่า งานที่จะสามารถให้ความพึงพอใจในระดับพื้นฐานที่สุดและเป็นความพึงพอใจประการแรกก็คืองานนั้นจะต้องสามารถให้เงินเพียงพอต่อความจำเป็นพื้นฐานได้เสียก่อน ซึ่งความจำเป็นพื้นฐานที่ว่าก็คือ ปัจจัยสี่ เงินสำหรับจ่ายชำระหนี้ ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นอื่น ๆ เช่น ค่าใช้จ่ายสำหรับการศึกษาดูเงินเก็บออมเอาไว้สำหรับใช้ในการลงทุน เงินที่ใช้สำหรับความมั่นคงในอนาคต และเงินที่ใช้สำหรับการหาความสุข ความบันเทิง และเพื่อการพัฒนาตนเอง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายด้านความสุขความบันเทิงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเพราะความเพลิดเพลินจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นเป็นเชื้อเพลิงที่สำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ ถ้าถามคนทั่ว ๆ ไปถึงรายได้แล้ว

ส่วนใหญ่มักให้ตัวเลขสูงกว่ารายได้ในปัจจุบันของตนเองประมาณ 10-15 เปอร์เซ็นต์ คนส่วนใหญ่หวังว่ารายได้ที่เพิ่มขึ้นจะช่วยให้ตนมีสภาพทางเศรษฐกิจที่สุขสบายยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามจะต้องเป็นรายได้ที่มากกว่าเดิมอยู่เสมอไป และไม่ว่าจะมีรายได้มากสักเพียงใด ก็ยังมีความรู้สึกว่าจะยังมีรายได้ไม่เพียงพอหรือน้อยไปสักหน่อยอยู่นั่นเอง ถ้าจะพิจารณาถึงสถานภาพทางการเงินของท่านถึงความต้องการที่แท้จริงจะต้องคิดว่า ท่านต้องใช้เงินมากแค่ไหนเพียงพอให้ท่านมีชีวิตรอดอยู่ได้ ท่านต้องมีรายได้มากแค่ไหนจึงจะทำให้ท่านรู้สึกสบายใจเกี่ยวกับฐานะทางการเงินของท่าน และท่านคิดว่าจำนวนเงินมากแค่ไหนที่ทำให้ท่านรู้สึกตัวว่ารวย ตัวเลขที่เป็นคำตอบของท่านไม่ใช่สิ่งสำคัญแต่เป็นสิ่งที่ค้ำค้ำในการตรวจสอบถึงเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ทำให้ท่านได้คำตอบเช่นนั้น และความหมายของสิ่งต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในคำตอบที่ท่านให้ นั่นคือ

1. ท่านกำลังคิดอะไรในขณะที่ท่านกำลังตอบคำถามถึงความแตกต่างของระดับรายได้ที่เป็นความจำเป็นและเป็นความมั่นคงทางการเงินของท่าน
2. ท่านได้คิดถึงบางสิ่งโดยเฉพาะหรือไม่ เช่น การเดินทาง การศึกษา การซื้อบ้าน การส่งเสียลูกให้สำเร็จการศึกษา การประกันสุขภาพ หรือการเกษียณอายุหรือไม่
3. ท่านตั้งสมมติฐานไว้อย่างไรในการที่ท่านคิดถึงจำนวนเงินที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอยู่
4. ความสุขสบายและความมั่นคงปลอดภัยมีความหมายอย่างไรกับท่าน หรือเป็นเพียงตัวเลขที่สูงกว่าค่าใช้จ่ายเพื่อความจำเป็นของท่านเท่านั้น
5. ท่านมีความคิดอย่างไรเมื่อท่านให้ตัวเลขที่ท่านคิดว่าจะทำให้ท่านเป็นคนรวยอย่างแท้จริง

ความรู้สึกว่ารายได้ไม่เพียงพอหรือน้อยไปเกิดกับคนส่วนใหญ่อันเนื่องมาจากคนเรามักจะใช้เงินมากกว่าในฐานะเป็นเพียงสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนอยู่บ่อย ๆ เรามักจะใช้มันเพื่อพิสูจน์ว่าตัวเราเองมีค่า เพื่อยกระดับหรือประกาศถึงฐานะของเรา เพื่อให้ตัวเราเองมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย การมีเงินไม่พอใช้จ่ายบางครั้งอาจเป็นผลมาจากการจัดการใช้จ่ายที่ไม่ดีพอ มันอาจเป็นผลมาจากสถานการณ์ฉุกเฉินหรือความคับขันที่เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำลงหรือเป็นทางเลือกโดยจงใจของบุคคลนั่นเองที่ประเมินสิ่งอื่นว่ามีค่ามากกว่ารายได้ของตน บางครั้งความไม่พึงพอใจนี้อาจจะเป็นผลมาจากทัศนคติที่เกี่ยวกับเงินในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง

การเปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอจะต้องพิจารณาถึงความเรียบง่ายในการดำรงชีพ เราต้องเปลี่ยนแปลงตัวเราให้เหมาะสมกับรายได้ที่เราได้รับ การแสวงหาความพึงพอใจโดยการใช้จ่ายเงินไม่มากนักก็มีอยู่หลายวิธี นำเอาความเรียบง่ายเข้ามาใช้ในรูปแบบชีวิตของเรา เราจำเป็นจะต้องเรียนรู้วิถีชีวิตที่อยู่ตรงกลางระหว่างความยากจนและความมั่งมีจนเกินพอ ความเป็นอยู่อย่างเรียบง่ายจึงเป็นสิ่งที่อยู่กึ่งกลาง เราจะต้องเข้าใจวิธีบริโภค

ที่จะไม่เป็นทั้งการเบียดเบียนหรือการเหยียดหยามกับชีวิตมากเกินไป ความเรียบง่ายก็คือการมีชีวิตอยู่อย่างสมดุล

นอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้ว จากผลการศึกษา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลในระบบราชการไทย ของ ยุทธชัย ทองประเสริฐ (2538 : บทคัดย่อ) พบว่า ค่าตอบแทนของระบบราชการไทยมีลักษณะที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการจ้างแรงงาน ไม่ปรับตัวให้ทันต่อสภาวะเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดช่องว่างความแตกต่างในเรื่องค่าตอบแทนของภาครัฐและเอกชนเป็นอย่างมาก บุคลากรภาครัฐจึงย้ายไปสู่ภาคเอกชนมากขึ้น ผลประโยชน์เกื้อกูลของรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ หากไม่มีการควบคุมปริมาณข้าราชการที่เหมาะสม และเพิ่มจำนวนสวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากขึ้นแล้ว แนวโน้มที่ภาครัฐจะสูญเสียกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถจะมีมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อข้าราชการไทยดังผลการวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ฉ,3-24) รายได้ของข้าราชการพลเรือนหมายถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง รายได้ประจำและรายได้พิเศษของข้าราชการพลเรือนรวมถึงรายได้ประจำและรายได้พิเศษของกลุ่มสมรสเฉลี่ยต่อเดือน แล้วประเมินความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย ซึ่งรายจ่ายในที่นี้หมายถึงรายจ่ายทั้งค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ค่าใช้จ่ายในที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการทำกิจกรรมกับสังคมหรือชุมชนของข้าราชการพลเรือน คู่สมรส บุตรหรือผู้อื่นที่อุปการะ ค่าที่อยู่อาศัย ค่าพาหนะในการเดินทางไปทำงาน ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน หรือค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่น ๆ ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนที่มีความเพียงพอของรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวรรณ โหรา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกี่ยวกับปัญหาค่าครองชีพของข้าราชการจะเห็นว่าข้าราชการทุกสาขาอาชีพต้องการรายได้เพิ่มขึ้นเพื่อหวังจะทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่ความจริงแล้วอาจไม่เป็นดังนั้นเพราะถ้าไม่ปรับปรุงนัยการใช้จ่ายเงินให้สัมพันธ์กับรายได้ที่ได้มาแล้วได้เงินเท่าไรก็ไม่มีวันพอ เพราะเหตุว่าค่านิยมในการใช้จ่ายปัจจุบันเป็นการใช้จ่ายแบบฟุ้งเฟ้อ ใช้จ่ายล่วงหน้า ถ้าข้าราชการไทยยังไม่รู้จักการดำรงชีวิตแบบเรียบง่ายแล้วความต้องการของรายได้จะไม่สิ้นสุด เพราะความต้องการของมนุษย์จะไม่มีความสิ้นสุด และไม่มีใครสามารถทราบได้ว่าบุคคลใดจะมีความต้องการอะไรมากน้อยแค่ไหนและขั้นสูงสุดจะเป็นอะไร

3.4 อัตมโนทัศน์ (Self concept) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น อัตมโนทัศน์มีมาตั้งแต่เกิด เริ่มจากการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่สัมผัสและเห็นในสังคมสิ่งแวดล้อม เกิดเป็นการรับรู้รวมเป็นความคิดที่ได้มาจากประสบการณ์ ซึ่งทัศนคติเหล่านี้จะพัฒนาตามระดับวุฒิภาวะและ

สิ่งแวดล้อมทั้งในอดีตและปัจจุบัน รวมทั้งเป็นโครงสร้างของอีโก้ (Ego) อันเป็นผลรวมทั้งหมดของความจริงแห่งตน อัตมโนทัศน์สามารถเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือด้อยลง และเกี่ยวกับบุคคลเป็นสำคัญ (รุจิรา สูงใหญ่. 2539 : 10) ซึ่งอัตมโนทัศน์ เป็นกระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามสภาพของสิ่งแวดล้อม และการรับรู้ข่าวสารใหม่ ๆ อัตมโนทัศน์ เป็นสิ่งที่มีบทบาทอย่างมากในการพัฒนามนุษย์ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องส่งเสริมและพัฒนาให้บุคคลมีอัตมโนทัศน์ที่ดี (สุจิรา วิชัยดิษฐ์. 2543 : 45) ดังคำกล่าวของโรเจอร์ (Rogers. 1961 : 136) ที่ว่า อัตมโนทัศน์เป็นการรับรู้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตน เป็นการรับรู้ถึงบุคลิกลักษณะ ความสามารถของตน ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น ๆ และสิ่งแวดล้อม ซึ่ง สุชา จันท์ธรม (2531 : 99) ยังได้สรุปข้อคิดเห็นของโรเจอร์ (Rogers) ว่า บุคลิกภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับ การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ถ้าบุคคลมี Self-concept แบบไหน บุคลิกภาพของเขาก็จะพัฒนาไปแบบนั้น Self-Concept มีการเปลี่ยนแปลงได้ นอกจากนี้ ฟิตต์ (Fitts. 1972 : 9) ยังกล่าวถึงความหมายของอัตมโนทัศน์ว่า คือ ความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม สอดคล้องกับที่ จีราวรรณ แก้วสนธิ (2545 : 22) ได้สรุปความหมายของอัตมโนทัศน์ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติและการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อตนเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง และสามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคคล

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2536 : 123-135) ได้สรุปแนวคิดที่สำคัญของ โรเจอร์ (Rogers) ว่า ประสบการณ์เฉพาะตนของบุคคลหนึ่งบุคคลใดผสมปนกันเข้าเป็นตัวตนของบุคคลนั้น มนุษย์ทุกคนมีตัวตน 3 แบบ ได้แก่ ตนที่ตนมองเห็น (Self concept) ตนตามที่เป็นจริง (Real self) และตนตามอุดมคติ (Ideal self) ซึ่งตนที่ตนมองเห็น คือภาพของตนที่เห็นเองว่าตนเป็นคนอย่างไร ตนคือใคร มีความรู้ความสามารถลักษณะเฉพาะตนอย่างไร โดยทั่วไปคนจะรับรู้มองเห็นตนเองหลายแง่มุม อาจไม่ตรงกับข้อเท็จจริงหรือภาพที่คนอื่นเห็น ตนที่เป็นจริงคือลักษณะตัวตนที่เป็นไปตามข้อเท็จจริง บ่อยครั้งที่ตนมองไม่เห็นข้อเท็จจริงของตน เพราะเป็นกรณีที่ทำให้รู้สึกเสียใจ เศร้าใจ ไม่เทียบหน้าเทียบตา กับบุคคลอื่น รู้สึกผิดเป็นบาป ฯลฯ ส่วนตนตามอุดมคติ คือ ตัวตนที่อยากมีอยากเป็น แต่ยังไม่เป็นในสภาวะปัจจุบัน และเขายังกล่าวต่อไปว่า ถ้าตนที่ตนมองเห็นกับตนตามที่เป็นจริงมีความแตกต่างกันมากหรือมีข้อขัดแย้งกันมาก บุคคลนั้นมีแนวโน้มที่จะเป็นบุคคลก่อกวนปัญหาให้แก่ตัวเองและผู้อื่น ในรายที่มีความแตกต่างกันรุนแรงอาจเป็นโรคประสาทหรือโรคจิตได้ แต่ถ้าบุคคลมองเห็นตนเองตรงกับตนตามความเป็นจริง มักมองเห็นตนตามอุดมคติ ที่ค่อนข้างเป็นไปได้ ทำให้การดำเนินชีวิต ของเขาเป็นไปอย่างมีความมุ่งหวัง กระตือรือร้นและสนใจหวังอยู่เสมอ เขาจึงมีความพอใจใน ตนเองอยู่มาก ซึ่งมักจะนำไปสู่ความพอใจในบุคคลอื่นอีกด้วย

นอกจากนี้ ประสาท อิศรปริดา (2538 : 86-88) ได้สรุปทฤษฎีพัฒนาการทางจิตสังคมของอีริสันว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวเด็กกับผู้อื่นในช่วงวัยเด็ก จะเป็นพื้นฐานสำคัญของการเข้าใจตนเอง และเขายังสรุปอีกว่า อัตมโนทัศน์คือ ภาพของบุคคลที่แต่ละคนมองตนเอง และมีข้อสังเกตว่า ภาพตัวเองในความคิดของแต่ละคนอาจมีทั้งภาพที่เป็นบวกและลบ ถ้าหากผู้ใดมีอัตมโนทัศน์ในทางบวก (Positive Self-Concept) มาก ก็จะมีความภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) สูง ซึ่ง ชุติกร ชิตริตนทรีย์ (2541 : 12,15) ได้กล่าวถึงบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะแสดงออกเมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี โดยการยอมรับและยกระดับตนเองว่าตนเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงต่อความสำเร็จ เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะยอมรับในผลงานที่ไม่ดีได้น้อย แต่ก็ได้รับความกระทบกระเทือนจากความล้มเหลวน้อย เนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงเชื่อว่าผลงานที่ไม่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตนเอง และเมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองโดยการยกระดับตนเองน้อยกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง เนื่องจากบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำยังไม่แน่ใจในความสำเร็จที่ได้รับมากนัก แต่เมื่ออธิบายสาเหตุของผลงานที่ไม่ดี บุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองต่ำจะแสดงความลำเอียงเพื่อตนเองด้วยการปกป้องตนเองและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวนั้นมากกว่าบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูง

นอกจากนี้ ประสาท อิศรปริดา (2538 : 88-92) ได้สรุปโครงสร้างของอัตมโนทัศน์ว่า อัตมโนทัศน์โดยทั่วไป (General Self-Concept) จำแนกออกได้เป็น 2 ลักษณะคือ อัตมโนทัศน์ด้านวิชาการ (Academic Self-Concept) เป็นภาพของบุคคลที่แต่ละคนมองความสามารถในการเรียนวิชาต่าง ๆ ของตนเอง และอัตมโนทัศน์ที่ไม่เกี่ยวกับวิชาการ (Nonacademic Self-Concept) เป็นภาพของบุคคลที่แต่ละคนมองตนเองในด้านลักษณะทางกาย และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งจำแนกออกได้เป็น ความสามารถทางกาย (Physical Ability) รูปร่างหน้าตา (Physical Appearance) ความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ (Peer Relationships) และได้สรุปพัฒนาการของอัตมโนทัศน์ว่า จะเริ่มต้นจากการรู้เกี่ยวกับตน (Self) ว่าเป็นส่วนที่แยกจากสิ่งอื่น ๆ ความเข้าใจพัฒนาการเกี่ยวกับตน จะเป็นพื้นฐานสำคัญของความเข้าใจพัฒนาการของอัตมโนทัศน์ ความแตกต่างของตนมี 2 ลักษณะ คือ "I" หมายถึงตัวเขาในฐานะผู้กระทำหรือผู้คิด กับ "Me" หมายถึงตัวเขาในฐานะผู้ถูกกระทำ หรือถูกคิดถึง หรือถูกสร้างภาพขึ้นมา ซึ่งองค์ประกอบของภาพตนเอง (Me) แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ภาพตัวเองที่เป็นรูปธรรม ภาพตัวเองที่เป็นการกระทำ ภาพตัวเองทางสังคม และภาพตัวเองทางด้านจิตใจ ส่วน "I" ที่เป็นสรรพนามแทนตนเองในฐานะที่เป็นผู้คิดหรือผู้นึกภาพของตนเอง สามารถทำความเข้าใจได้ 4 มิติ คือ ความต่อเนื่อง การแบ่งแยกแตกต่าง อำนวยในการทำอะไร ๆ การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับตน และเขาได้กล่าวโดยย่อว่า พัฒนาการของอัตมโนทัศน์ ไม่ว่าจะพิจารณาในรูปของ "Me" หรือ

"1" ก็ตาม ต่างก็เริ่มตั้งแต่ วัยเด็ก โดยช่วงแรกภาพตัวเองของเด็กจะอยู่ในลักษณะของรูปร่างมาแล้วจะค่อย ๆ พัฒนาไปสู่ลักษณะทางจิตมากขึ้นตามลำดับ

วิลเลียม (William. 1980 : 316-319) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ (Self-Concept) และอัตตา (Self) โดยกล่าวถึงอัตตาในสองลักษณะคือ อัตตาในฐานะผู้รับรู้ (as a knower) และอัตตาในฐานะผู้ถูกรับรู้ (as an object of knowledge) ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตัวเอง ซึ่งประกอบด้วย อัตตาทางวัตถุ (Material self) เป็นสิ่งต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นเป็นเจ้าของ เช่น ร่างกาย ครอบครัวย สิ่งของต่าง ๆ อัตตาทางสังคม (Social self) เป็นความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่มีต่อบุคคลนั้น และอัตตาทางจิตใจ (Spiritual self) เป็นกระบวนการทางจิตใจ เช่น ความคิด อารมณ์ ความปรารถนา เป็นต้น และอัตตาในทุกด้านนี้ มีผลต่อการยอมรับในคุณค่าของตนเอง (Self-esteem) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

ลักษมี บุญธรรม (2540 : 48) ได้กล่าวถึงอัตมโนทัศน์กับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมว่า เนื่องจากอัตมโนทัศน์ เป็นมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับแนวความคิดที่บุคคลมีต่อตนเองที่ได้รับการพัฒนาตั้งแต่วัยเด็ก นักจิตวิทยาเชื่อว่า อัตมโนทัศน์เป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ จึงเป็นคุณลักษณะประจำตัวและเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมมนุษย์ แต่อัตมโนทัศน์เป็นความรู้สึกนึกคิดที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ดังนั้นจึงไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สามารถประเมินได้จากพฤติกรรมของบุคคลนั้น เมื่ออัตมโนทัศน์มีการเปลี่ยนแปลง บุคคลจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ซึ่งเป็นได้ทั้งพฤติกรรมที่ดี เช่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคม สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ และพฤติกรรมที่ไม่ดี เช่น ไม่สามารถปรับตัวหรือเปลี่ยนแปลงบทบาทให้เข้ากับสภาพสังคมสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งการประเมินอัตมโนทัศน์ สามารถทำได้ 2 วิธี คือ การซักถามจากผู้ถูกวัดโดยตรงผลที่ได้เรียกว่ารายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-report) และการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกวัดโดยผู้เชี่ยวชาญหรือนักจิตวิทยา แล้วมาสรุปความเห็น ผลที่ได้เรียกว่า Inferred self concept

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2542 : 10-14) ได้กล่าวถึงอัตมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน (Self Concept at Work) ว่าเมื่อบุคคลเริ่มเข้าสู่ผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยของการทำงาน สภาพการทำงานเป็นมุมมองอีกด้านหนึ่งของบุคคลในการรับรู้หรือมองตนเองอย่างไร มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน (Self Concept at Work) จึงเป็นการรับรู้ การมองตนเอง และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลตามที่ตนเข้าใจ (The Cognized Self Concept) ต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งในด้านความสามารถ สัมพันธภาพ และบทบาทของตน รวมทั้งสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน ทั้งนี้องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ตนเองในการทำงานตามแนวคิดของ เฮอร์ลอค (Hurlock) ได้แก่ นายจ้างและเพื่อน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ยังกล่าวต่อไปว่า เนื่องจากมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน ซึ่งเป็นความเชื่อหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านสภาพแวดล้อมของการทำงาน เป็นปัจจัยด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล การที่บุคคลมีมโนทัศน์

เกี่ยวกับตนเองในการทำงานระดับสูง หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานทางบวก หรือมองตนเองในทางที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมในทางที่ดีด้วย เช่น การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ย่อมส่งผลให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ยอมรับต่อปัญหาที่จะเกิดขึ้น เป็นต้น ในทางกลับกัน หากบุคคลมีมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงานระดับต่ำ หมายถึง บุคคลจะมีการรับรู้หรือมองตนเองต่อปัจจัยในการทำงานในทางลบ หรือมองตนเองในทางที่ไม่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ เช่น การรับรู้ว่าการทำงานไม่ใช่ส่วนสำคัญของชีวิต อาจจะทำให้บุคคลขาดความผูกพันในงาน ขาดความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นต้น

อึดมโนทัศน์กับพฤติกรรมการทำงาน มีผลกระทบซึ่งกันและกัน เพราะอึดมโนทัศน์เป็นพื้นฐานของการรับรู้ เจตคติของบุคคล ที่มีส่วนช่วยให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ และมีการตัดสินใจในการทำงาน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญมีความหมายและมีประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อร่างกาย ความสามารถและการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมทำให้เกิดแรงจูงใจ มีกำลังใจ กำลังกายที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตได้สำเร็จ รวมทั้งมีความสนใจที่จะหาความรู้และฝึกทักษะในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสม แต่ถ้าบุคคลขาดความชื่นชมในตนเอง เห็นตนเองไร้ค่าไร้ความสามารถ ทำให้เกิดความรู้สึกเศร้า มีปมด้อย แยกตัวจากสังคม รู้สึกว่าคุณถูกทอดทิ้งไม่เป็นที่รักใคร่ชื่นชมของผู้ใกล้ชิด ก็จะหมดแรงจูงใจ ขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความบกพร่องในงานได้ บุคคลจึงควรรู้จักตนเองเสียก่อนที่จะรู้จักคนอื่นดังคำกล่าวของสมิต อาจนิจกุล (2535 : 15) ที่ว่า ถ้าท่านไม่รู้จักตัวเอง ท่านจะไม่มีวันที่จะปรับปรุงตัวเองได้เลย ใครในโลกนี้ที่จะทำประโยชน์ให้แก่ตัวท่าน ก็จะไม่ยั่งยืนหรือมั่นคงเท่ากับตัวท่านทำประโยชน์ให้แก่ตัวเอง

จากการวิจัยอิทธิพลของบุคคลนัยสำคัญที่มีต่ออึดมโนทัศน์ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร โดย ภัทรพงศ์ ประกอบผล และ สิริพรรณ ศรีมีชัย (2543 : 67) ผลการวิจัยสรุปได้ว่า อึดมโนทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และมีระดับอึดต๊ะรับรู้จากบิดามารดาสูงที่สุด รองลงมาคือจากเพื่อนสนิท และอาจารย์ ตามลำดับ อึดต๊ะรับรู้จากบุคคลนัยสำคัญทั้ง 3 กลุ่ม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับอึดมโนทัศน์ โดยความสัมพันธ์ระหว่างอึดต๊ะรับรู้จากเพื่อนสนิทมีความสัมพันธ์กับอึดมโนทัศน์ของกลุ่มตัวอย่างสูงที่สุด รองลงมาคืออึดต๊ะรับรู้จากพ่อแม่ และอาจารย์ โดยอึดต๊ะรับรู้จากเพื่อนสนิทสามารถทำนายอึดมโนทัศน์ได้มากที่สุด รองลงมาคืออึดต๊ะรับรู้จากพ่อแม่ และอาจารย์ ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อศึกษาอำนาจในการพยากรณ์ของตัวแปรอิสระที่มีต่ออึดมโนทัศน์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามีตัวแปร 2 ตัว ที่สามารถพยากรณ์อึดมโนทัศน์ได้อย่างมีนัยสำคัญคือ อึดต๊ะรับรู้จากเพื่อนสนิท และอึดต๊ะรับรู้จากบิดามารดา

โดยตัวแปรอิสระรับรู้จากเพื่อนสนิทเพียงตัวเดียวสามารถทำนายอัตมโนทัศน์ได้ ร้อยละ 71.0 ส่วนตัวแปรอิสระรับรู้จากบิดามารดาสามารถร่วมทำนายอัตมโนทัศน์ได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 นอกจากนี้จากการวิจัยอิทธิพลของพ่อแม่ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ปฏิธานทางการศึกษา และอัตมโนทัศน์ของนักเรียน ประถมศึกษาปีที่ 5 เขตกรุงเทพมหานคร โดย คัดค้านงค์ มณีศรี และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2541 : 67) ผลการวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ สรุปได้ว่าการผลัดกันของพ่อแม่ส่งผลทางลบต่ออัตมโนทัศน์ของนักเรียน ในขณะที่การสนับสนุนทางจิตใจจากพ่อแม่ส่งผลทางบวกต่ออัตมโนทัศน์ของนักเรียน และผลการวิจัยของ วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

จากแนวคิดเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์และผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าระดับอัตมโนทัศน์มีความสำคัญต่อบุคคลที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นถ้าบุคคลไม่สามารถรับรู้ตนเองที่แท้จริงได้จะทำให้เกิดพฤติกรรมที่กระทบต่อผู้อื่นได้ตลอดเวลาและจะเป็นผลเสียต่อสุขภาพจิตของตนเองด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการและผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ ที่ต่างกันย่อมมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน เพราะคุณลักษณะดังกล่าวของผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถต่อสู้กับปัจจัยที่มากกระทบได้ไม่เท่ากัน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยภายนอกองค์การหรือปัจจัยภายในองค์การ แล้วยังปัจจัยภายในตัวผู้บริหารเองยังมีความแตกต่างกันตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันตั้งแต่พันธุกรรมจนถึงสิ่งแวดล้อม ย่อมทำให้วิธีการและความสามารถในการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ระดับความสำเร็จในการทำงาน จึงแตกต่างกัน ล้วนแล้วที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยในประเทศที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาเป็นงานวิจัยที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา แต่เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงยังมีน้อย ผู้วิจัยจึงขออ้างอิงจากงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการหน่วยงานอื่นหรือพนักงานหน่วยงานอื่น และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครู ดังรายละเอียด ดังนี้

ทองพูน สังแก้ว (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความเป็นธรรมในหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน แนวทางเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู คือ การปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม การจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลา การจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ การหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การจ่ายเงินพิเศษสำหรับผู้ที่ย้ายถิ่น 18 คาบ การกระตุ้นขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานใกล้บ้าน พักอาศัย การทำให้เกิดความภูมิใจในอาชีพ การจัดอบรมสัมมนาให้มากขึ้น โอกาสในการศึกษาต่อ การมีห้องทำงานเป็นของตนเอง ความเป็นธรรมในการจัดการ การพิจารณาความดี ความชอบประจำปีโดยเน้นที่ผลการปฏิบัติงานและความเป็นกลางในการบริหาร

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-ค) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สังกัดราชการส่วนกลาง) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจากภูมิลำเนาและความเป็นนักบริหารและไม่เป็นนักบริหาร โดยศึกษาจากองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกันรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและสัมฤทธิ์ผลของงานแตกต่างกัน ข้าราชการระดับ 9-11 รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกองค์ประกอบและความก้าวหน้าในการทำงาน สูงกว่าข้าราชการระดับ 1-8 ข้าราชการที่มีรายได้เหลือให้เก็บออม รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านโดยรวม ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการที่มีรายได้เพียงพอและข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่ในการศึกษาองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สนั่น ราชทิพย์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับ

ปานกลาง และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครู คือ ผู้บริหารต้องมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับครูอย่างเต็มที่ ไม่ก้าวก่ายงานที่มอบ และจะต้องยกย่องให้เกียรติ ชมเชยครูตามโอกาส จัดสวัสดิการ จัดสื่ออุปกรณ์ นิเทศติดตาม ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อ ดูงาน และผู้บริหารต้องรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม เป็นกันเอง ไม่วางอำนาจ สร้างความคุ้นเคย จริงใจกับทุกคน มีการสร้างบุคลากรเพื่อทำงานแทนได้ ใช้กระบวนการกลุ่มในการแก้ปัญหา

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคใต้ ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (1) คุณภาพชีวิตในภาพรวมพบว่า ร้อยละ 77.9 มีคุณภาพชีวิตดี ร้อยละ 1.7 มีคุณภาพชีวิตไม่ดี และอีกร้อยละ 20.4 สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตไม่ได้ (2) ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน จะถูกกำหนดด้วยคุณภาพชีวิตที่ตนได้รับในอดีตและการวางแผนว่าจะอยู่ต่อไปในอนาคต มากกว่าที่จะขึ้นอยู่กับตัวแปรภูมิหลังและตัวแปรคุณภาพชีวิต (3) ผลของการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในภาพรวมของภาคใต้กับภาคอื่น ๆ พบว่าภาคเหนือมีสัดส่วนของผู้อยู่ในเกณฑ์คุณภาพชีวิตดีสูงสุด คือร้อยละ 84.6 รองลงมาได้แก่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร ตามลำดับ

จริยา เดชกัญชร (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ตัวแปรอิสระคือวุฒิการศึกษา และรายได้ครอบครัวต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ อาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 305 คน ในปีการศึกษา 2541 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ชายและอาจารย์หญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้านไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนสูงกว่าอาจารย์ที่มีวุฒิมหาบัณฑิตปริญญาโทและ

สูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีรายได้ครอบครัวต่อเดือนต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศ กลุ่มตัวอย่าง เป็นข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ จำนวน 1,018 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามอ้อมโนทัศน์ และแบบสอบถามความผูกพันต่อกองทัพอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศที่มีชั้นยศต่างกัน ที่มีอ้อมโนทัศน์ต่างกัน มีความผูกพันต่อกองทัพอากาศต่างกัน ที่อยู่ในสถานที่ตั้งของหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน วุฒิทางการศึกษา และขนาดโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดอยู่ในระดับดีได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และคุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่ที่ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี

จूरिพร แจ้งธรรมมา (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 40-49 ปี สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.8 ได้รับการอบรมเฉลี่ย 4 ครั้ง ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 16.06 ปี เลือกรประกอบอาชีพครูด้วยตนเอง ร้อยละ 85.1 ภาระงานสอนส่วนใหญ่มากกว่า 16-20 คาบต่อสัปดาห์ ร้อยละ 48.0 มีการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพระดับสูง ความรู้สึกเสียเปรียบสัมพัทธ์ระดับสูง ความขัดแย้งบทบาทระดับปานกลาง

ความคลุมเครือในบทบาทระดับปานกลาง และการรับรู้รูปแบบการบริหารส่วนใหญ่เป็นรูปแบบที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมาคือความพึงพอใจในงานโดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านระดับปานกลาง ตามลำดับ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ มี 4 ตัวแปร คือ การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ และความขัดแย้งในบทบาท โดยสามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณได้ร้อยละ 35.6 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยได้เสนอแนะให้ผู้บริหารมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้คุณได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ การจัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้คุณมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เมย์ตัน (Mayton. 1981 : 4565-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐอลาบามา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาส่วนมากมีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง 1 ปี ถึง 12 ปี การบริหารโรงเรียนที่มากด้วยประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรสูง ช่วยเสริมสร้างลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรัดกุม

เลโต (Lehto. 1997 : CD-ROM) ได้ศึกษาคุณภาพการทำงานและวิธีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอ้างอิงจากสถิติในประเทศฟินแลนด์ พบว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการวางแผน และความสำเร็จคือ การประเมินผลทางความคิดและทางทฤษฎี อย่างเป็นระเบียบแบบแผน โดยแนวความคิดและทฤษฎีจะต้องสัมพันธ์กับข้อปฏิบัติ การวิเคราะห์ดังกล่าวต้องให้ความสนใจในเรื่องประสบการณ์ของคนทำงาน วัฒนธรรมของท้องถิ่น และต้องมีความเข้าใจในงานที่เราทำการวิจัย นอกจากนี้การรวมเอาเรื่องการวิจัยทั้งในเรื่องคุณภาพและปริมาณเข้าด้วยกัน จะนำไปสู่การพัฒนาการสำรวจ และแนวความคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแบบใหม่

โรเซน (Rosen. 2000 : CD-ROM) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้พนักงานต่อ : คุณภาพชีวิตการทำงาน และตำแหน่งของการควบคุมองค์การ โดยใช้พนักงานเป็นองค์ประกอบในเรื่องของการตัดสินใจร่วมกัน การให้ข้อมูล การให้ความรู้ และการให้รางวัลแก่พนักงาน ถือเป็นการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพ ผลสำเร็จของการมีพนักงานเป็นองค์ประกอบดังกล่าว เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ซึ่งการประเมินผลของพนักงานถึงประสบการณ์การทำงาน เชื่อว่าความสำเร็จของงานจะถูกตัดสินใจได้จากการกระทำของตนเองหรือของคนอื่น ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อให้เข้าใจถึงความสัมพันธ์ของกิจกรรมของพนักงาน และ

ขั้นตอนของกิจกรรมที่แสดงออกอย่างประสบผลสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สถานภาพของการทำงานให้อยู่ในการควบคุม และคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวทดสอบถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามจะประกอบไปด้วยการวัดระดับของการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของพนักงาน สถานภาพของการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยตั้งสมมติฐานไว้ว่า พนักงานที่มากขึ้นจะมีผลในกิจกรรมของพนักงาน พนักงานที่มากขึ้นยังบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรจะเป็น การตั้งสมมติฐานว่าการทำงานอย่างควบคุมจะมีผลกับความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การควบคุมการทำงานเป็นความสัมพันธ์ที่ผันแปรของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปแล้วบุคลิกลักษณะตัวบุคคลและลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการควบคุมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ผันแปรของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ฟิตซิมมอน (Fitzsimmons. 2002 : CD-ROM) ได้ศึกษาความเกี่ยวข้องของพื้นฐานของการกระทำ การส่งเสริมทางการเงินกับผลผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงานการศึกษาครั้งนี้เป็นตัวตัดสินความเกี่ยวข้องระหว่างการลงทุนส่งเสริมทางการเงิน ผลผลิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน การส่งเสริมทางการเงินถูกทดสอบว่าเป็นตัวตัดสินที่มีผลกระทบต่อผลผลิต โปรแกรมส่งเสริมบุคคลและกลุ่ม ถูกใช้ให้เป็นตัวสร้างให้เกิดความชอบ ข้อมูลถูกรวบรวมมาจากแหล่งต่าง ๆ 5 แหล่ง การควบคุมกลุ่มถูกใช้เป็นตัวตัดสินของนักศึกษา จะมีอยู่ 2 กลุ่มที่อยู่ในแผนการขึ้นอยู่กับผลผลิตเดียว ซึ่งประกอบไปด้วยการปรับปรุงแผนการในขณะที่กลุ่มอื่นไม่ต้องการวางแผนกระตุ้นกลุ่มมีผลต่อการยอมรับ และการรับรู้ของคนทำงานเพื่อปรับปรุงผลผลิต ซึ่งการวางแผนกระตุ้นรายบุคคลทำให้ผลผลิตดีขึ้นแต่สร้างความตึงเครียดให้พนักงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากทั้ง 2 กรณี ซึ่งให้เห็นว่าเงินเป็นตัวกระตุ้นที่ดีที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เช่นการให้รางวัลต่อคนทำงานดี

พรูต (Pruett. 2002 : CD-ROM) ได้ศึกษาการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานของคุณ : การศึกษาเชิงคุณภาพของผลกระทบของบทบาทที่แตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของการรับรู้ของบุคลากรอาวุโสในคณะ วัตถุประสงค์ของการศึกษานี้เพื่อที่จะเข้าถึงผลกระทบของบทบาทของหมู่คณะที่มีนโยบายที่แตกต่างกัน การยอมรับของสมาชิกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อให้แน่ใจว่าจะอะไรคือองค์ประกอบที่มีผลทำให้นโยบายสมบูรณ์ การออกแบบการศึกษาเป็นกรณีศึกษาอย่างหนึ่งที่กระทำกันในมหาวิทยาลัย ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์อย่างเจาะลึก เพื่อรวบรวมข้อมูลที่มีคุณภาพจาก 37 คณะในส่วนต่าง ๆ จาก 4 แผนกในมหาวิทยาลัยหลักฐานจากการศึกษาพบว่า นโยบายต่าง ๆ ที่มีบทบาทต่อคณะในการดำเนินการเป็นอย่างดี จะช่วยลดความรู้สึกตึงเครียดและกดดันจากคณะ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะมีผลเล็กน้อยถึงไม่มีผลต่อความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือต่อคณะ มีผลกระทบไปในทางที่ดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ การเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบต่อธรรมชาติการทำงานของคุณ การใช้รูปแบบที่เหมาะสมต่อขั้นตอนการเปลี่ยนแปลง

การตระหนักถึงความต้องการที่เปลี่ยนไป อธิบัติ หัวหน้าของแต่ละแผนก การติดต่อสื่อสาร การแบ่งปัน เป็นคุณค่าที่สำคัญที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจว่า การก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต้องใช้เวลา การสร้างจุดมุ่งหมายในระยะสั้น ๆ การเฉลิมฉลองความสำเร็จ ล้วนแล้วแต่เป็นหลักฐานที่มีผลต่อนโยบายต่าง ๆ

งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศที่ผู้วิจัยนำมากล่าวข้างต้นจะเห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มบุคคลในอาชีพต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดังกล่าว พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากตัวแปรหลากหลาย เช่น ตัวแปรเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ความเชื่อถือขององค์การ การจัดการขององค์การ ขนาดขององค์การ ความชัดเจนใน เป้าหมายขององค์การ การประเมินผลทางความคิดและทฤษฎี ลักษณะงาน รูปแบบการบริการ โอกาสในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากร และการให้รางวัล ตัวแปรเกี่ยวกับตัวบุคลากร ได้แก่ รายได้และสวัสดิการ อายุราชการ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ครอบครัว ชัยยศ อุดมโนทัศน์ ความก้าวหน้า บุคลิกภาพ และความสามารถเชิงวิชาชีพ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเกิดจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความสอดคล้องระหว่างบุคลากร กับองค์การ ความขัดแย้งในบทบาท วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในอาชีพต่าง ๆ และจากการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากงานวิจัยดังกล่าวพบว่ามีแนวทางที่สำคัญคือ ในด้านค่าตอบแทน ควรปรับปรุงโครงสร้าง อัตราเงินเดือนและสวัสดิการ ในด้านการทำงานร่วมกัน ควรมอบอำนาจหน้าที่ ไม่ก้าวก่ายกัน ยกย่องให้เกียรติและชมเชยซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ควรสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ สร้างความเป็นธรรม พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณ และจากการศึกษาความสัมพันธ์ในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า การควบคุม การทำงานเป็นความสัมพันธ์ที่ผันแปรของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังพบว่า การเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อธรรมชาติการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนตามหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. รายละเอียดขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำนวน 281 คน จากโรงเรียน 281 โรงเรียน ใน 8 อำเภอของจังหวัดชุมพร ในปีการศึกษา 2546

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำนวน 168 คน ได้มาตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 165 คน

2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากร ด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้ อำเภอ คือ เมืองชุมพร ท่าแซะ ปะทิว สวี ทุ่งตะโก หลังสวน ละแม พะโต๊ะ เป็นชั้น (Strata) ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3. แบ่งสัดส่วนตามจำนวนโรงเรียนแต่ละอำเภอ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการจับฉลากตามสัดส่วนจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 165 คน รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามที่ตั้งของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ
ของจังหวัดชุมพร

ที่ตั้งของโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1. อำเภอเมืองชุมพร	60	35
2. อำเภอท่าแซะ	46	27
3. อำเภอปะทิว	35	21
4. อำเภอสวี	46	27
5. อำเภอทุ่งตะโก	16	9
6. อำเภอหลังสวน	45	26
7. อำเภอละแม	18	11
8. อำเภอพะโต๊ะ	15	9
รวม	281	165

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชุมพร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มี 1 ฉบับ 3 ตอน ดังรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากแบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของ สุจิตรา วิชัยดิษฐ (2543 : 252-258) ลักษณะมี บุญธรรม (2540 : 165-167) และ อภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ (2542 : 95-99) โดยอาศัยเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสร้างเป็นข้อคำถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตนเองต่อข้อความตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา มีหลักเกณฑ์การคิดคะแนนตามลักษณะข้อคำถาม ดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อความทางบวก			ข้อความทางลบ		
เห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

การแปลความหมายคะแนนอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัย
ได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 3 ระดับ โดยพิจารณาช่วงคะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับตามแนวคิดของ
วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
3.67 – 5.00	ระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สูง
2.34 – 3.66	ระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
1.00 – 2.33	ระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยอาศัยเอกสารและงานวิจัย
ที่เกี่ยวข้อง ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการ
บูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม 78 ข้อ เป็น
แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบประเมิน
สภาพความเป็นจริงของตนเองต่อข้อความตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ

จริงมากที่สุด	หมายถึง มีความเห็นว่าจริงมากที่สุดตามข้อความนั้น
จริงมาก	หมายถึง มีความเห็นว่าจริงมากตามข้อความนั้น
จริงปานกลาง	หมายถึง มีความเห็นว่าจริงปานกลางตามข้อความนั้น
จริงน้อย	หมายถึง มีความเห็นว่าจริงน้อยตามข้อความนั้น
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง มีความเห็นว่าจริงน้อยที่สุดตามข้อความนั้น

เกณฑ์การให้คะแนน แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์การคิดคะแนนตามลักษณะข้อคำถาม ดังนี้

ระดับการประเมิน	ข้อความทางบวก			ข้อความทางลบ		
จริงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน	ให้	1	คะแนน
จริงมาก	ให้	4	คะแนน	ให้	2	คะแนน
จริงปานกลาง	ให้	3	คะแนน	ให้	3	คะแนน
จริงน้อย	ให้	2	คะแนน	ให้	4	คะแนน
จริงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน	ให้	5	คะแนน

การแปลความหมายคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้แบ่งเกณฑ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและรายด้าน โดยพิจารณาช่วงคะแนนแต่ละระดับตามแนวคิดของ ชูศรี วงศ์รัตน์ (2544 : 75) ดังนี้

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50 - 5.00	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สูงมาก
3.50 - 4.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สูง
2.50 - 3.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ปานกลาง
1.50 - 2.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำ
1.00 - 1.50	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ต่ำมาก

รายละเอียดขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ดีจะทำให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นจริงที่สุด ผู้วิจัยจึงดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอัตมโนทัศน์ และแบบสอบถามอัตมโนทัศน์ ได้แก่ แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของสุจิตรา วิชัยดิษฐ (2543 : 252-258) แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของลักษมี บุญธรรม (2540 : 165-167) แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2542 : 95-99) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามอัตมโนทัศน์จำนวน 30 ข้อ และได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี ของอรนุช ฐริสังข์ (2544 : 67-72) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขต ส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ของจริยา เดชบุญชร (2542 : 109-117) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ของนันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543 : 77-83) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 96 ข้อ ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ด้านละ 12 ข้อ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการ ทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนอกรรมการผู้ควบคุมการทำปริญญาโทเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสม ตลอดจนให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบคุณภาพในด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่า IOC แล้วปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามไปให้ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโทตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้กับผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน แล้วตรวจแบบสอบถามโดยให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ ครอนบัท (Cronbach) แบบสอบถามตอนที่ 2 อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .7939 แบบสอบถามตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ .9108

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นขั้นตอนสำคัญของการวิจัยที่จะให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริง ครบถ้วน รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และเขต 2 เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 และเขต 2 ไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3. ให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามที่ตอบแล้วคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ทางสำนักงานเขตพื้นที่ และส่งด้วยตนเอง

4. ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 165 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 154 ชุด เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 146 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการเปลี่ยนจากข้อมูลดิบเป็นข้อมูลเชิงสถิติที่สามารถแปลความหมายให้เข้าใจได้ง่าย ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามมาดำเนินการจัดกระทำกับข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS For windows version 10.01 ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย

2. หาค่าความถี่และค่าร้อยละตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามตอนที่ 1

3. ตรวจสอบให้คะแนนตามแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นแต่ละข้อคำถาม ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ของแบบสอบถามตอนที่ 2 แล้วแปลความหมายระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายข้อ และโดยรวม

5. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ของแบบสอบถามตอนที่ 3 แล้วแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติที่ถูกต้องและเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล เป็นสิ่งสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้นำสถิติมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติที่ใช้ทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

3.1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) เทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ซึ่งจำแนกตามตัวแปร ประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยใช้ t-test แบบ Independent samples

3.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม ซึ่งจำแนกตามตัวแปร ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย โดยใช้ One Way Analysis of Variance

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
t	แทน	การแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	การแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
SS	แทน	ผลบวกของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยเรียงลำดับหัวข้อดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพและระดับอัตมโนทัศน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพและระดับอัตมโนทัศน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละ สถานภาพและระดับอัตมโนทัศน์ของผู้ตอบแบบสอบถาม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร (N = 146)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร		
- 10 ปี หรือมากกว่า	103	70.50
- น้อยกว่า 10 ปี	43	29.50
2. ระดับตำแหน่งปัจจุบัน		
- ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป	88	60.30
- ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา	58	39.70
3. ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย		
- เหลือให้เก็บออม	17	11.60
- เพียงพอ	61	41.80
- ไม่เพียงพอ	68	46.60
4. ระดับอัตมโนทัศน์		
- อัตมโนทัศน์สูง	36	24.70
- อัตมโนทัศน์ปานกลาง ลงมา	110	75.30

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร 10 ปี หรือมากกว่า ระดับตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย ไม่เพียงพอ และระดับอัตมโนทัศน์ปานกลาง ลงมา

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอัตมโนทัศน์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร (N = 146)

อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้ายังมีร่างกายแข็งแรงเมื่อเปรียบเทียบกับอายุ	4.14	.82	สูง
2. ข้าพเจ้าเป็นคนมีเสน่ห์น่าสนใจ	3.18	.73	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองแก่ลงไปมากเมื่อต้องทำงานหนักติดต่อกัน	2.89	1.16	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองต้องดูแลร่างกายให้มากขึ้นกว่านี้	1.84	.84	ต่ำ
5. ข้าพเจ้าพอใจในรูปร่างและลักษณะของตนเองดังที่เป็นอยู่	3.93	1.01	สูง
6. ข้าพเจ้าเล่นกีฬาได้เก่งพอสมควร	3.00	.99	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าอยากเปลี่ยนแปลงบางส่วนของร่างกายตนเอง	3.84	1.26	สูง
8. ข้าพเจ้าควรเป็นที่น่าสนใจของเพศตรงข้ามมากกว่านี้	3.37	.98	ปานกลาง
9. ข้าพเจ้าต้องระวังด้านสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ	1.95	.89	ต่ำ
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าร่างกายกระฉับกระเฉงตลอดเวลา	3.45	.77	ปานกลาง
11. ในบางครั้งข้าพเจ้าต้องใช้เวลามากจึงจะเข้าใจในงาน	3.23	1.07	ปานกลาง
12. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีบุคลิกดี	3.29	.77	ปานกลาง
13. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริง	3.68	.89	สูง
14. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดี	3.93	.73	สูง
15. ข้าพเจ้าเป็นคนใจเย็น	3.70	.83	สูง
16. ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ค่อยฟิสิกส์	3.09	1.10	ปานกลาง
17. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ใครๆ ก็อยากทำงานด้วย	3.46	.73	ปานกลาง
18. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นคนไม่มีความสำคัญต่อองค์กรมากนัก	4.08	.94	สูง
19. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ	3.45	.79	ปานกลาง
20. ข้าพเจ้าเป็นคนน่ารักพอควร	3.35	.75	ปานกลาง
21. ข้าพเจ้าภูมิใจในตัวเอง	4.20	.80	สูง
22. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญเสมอ	3.71	.85	สูง
23. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้ดี	4.01	.63	สูง
24. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำติเตียนจากผู้อื่นได้โดยไม่โกรธ	4.12	.70	สูง
รวม	3.45	.41	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีระดับอัตมโนทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารมีอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับต่ำ คือ ตนเอง
คิดว่าต้องดูแลร่างกายให้มากกว่านี้ และต้องระวังด้านสุขภาพของตนเองอยู่เสมอ ส่วนข้อที่
ผู้บริหารมีอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง คือ การเป็นคนมีเสน่ห์น่าสนใจ การรู้สึกว่าตนเอง
แก่ลงไปมากเมื่อต้องทำงานหนักติดต่อกัน สามารถเล่นกีฬาได้เก่งพอสมควร ควรเป็นที่น่าสนใจ
ของเพศตรงข้ามมากกว่านี้ รู้สึกว่าร่างกายกระฉับกระเฉงตลอดเวลา ในบางครั้งต้องใช้เวลา
มากจึงจะเข้าใจในงาน เป็นคนที่มีบุคลิกดี เป็นคนไม่ค่อยพิถีพิถัน เป็นคนที่ใครๆ ก็อยากทำงานด้วย
เป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ และเป็นคนน่ารักพอควร นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา
มีอัตมโนทัศน์อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิต
การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวม (N = 146)

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร	\bar{X}	S	ระดับ
1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	2.80	.70	ปานกลาง
2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	.52	สูง
3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.43	.64	ปานกลาง
4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.78	.56	สูง
5 ด้านภาวะอิสระจากงาน	2.77	.59	ปานกลาง
6 ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.93	.55	สูง
7 ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.09	.45	สูง
8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.37	.56	ปานกลาง
รวม	3.49	.37	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ใน ระดับ ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม (N = 146)

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าผู้ที่ทำงานวิชาชีพอื่นที่มี ตำแหน่งและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	2.48	1.05	ต่ำ
2. ข้าพเจ้ายังไม่พอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ได้รับ	2.45	1.11	ต่ำ
3. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี	2.92	1.07	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2.84	1.04	ปานกลาง
5. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา	2.92	1.12	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับอายุราชการ	2.73	1.07	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้	2.79	1.13	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการจากหน่วยงานเป็นไป อย่างสะดวกรวดเร็ว	2.58	.95	ปานกลาง
9. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในหน่วยงานของ ข้าพเจ้ามีความยุติธรรมตามสภาพการทำงาน	3.51	.99	สูง
รวม	2.80	.70	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมในระดับสูง คือ การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในหน่วยงานมีความยุติธรรมตามสภาพการทำงาน ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าผู้ที่ทำงานวิชาชีพอื่น

ที่มีตำแหน่งและลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน และยังไม่พอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ได้รับ นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (N = 146)

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S	ระดับ
1. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าสะอาด เรียบร้อย	3.90	.74	สูง
2. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	2.88	.94	ปานกลาง
3. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ สำนักงานเหมาะสมกับงาน	2.98	.94	ปานกลาง
4. สถานที่ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า มีความปลอดภัยในชีวิต	4.17	.75	สูง
5. ระบบแสงสว่างในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี	3.95	.86	สูง
6. ในที่ทำงานของข้าพเจ้ามีเสียงรบกวนจนไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน	3.92	1.04	สูง
7. ปริมาณเนื้อในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี	3.74	.93	สูง
8. สภาพแวดล้อมโดยรวมในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมกับการทำงาน	3.83	.80	สูง
9. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ	3.16	.99	ปานกลาง
10. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน	3.95	.90	สูง
รวม	3.65	.52	สูง

จากตาราง 6 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ หน่วยงานมีอุปกรณ์สำนักงานเหมาะสมกับงาน และผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
ในงาน (N = 146)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.68	.89	สูง
2. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือ ระดับในอนาคตหรือไม่	3.19	1.10	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ตนเองมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดใน การปฏิบัติงาน	3.71	.88	สูง
4. ความพยายามในการทำงานอย่างหนักของข้าพเจ้าอาจไม่มี ผลกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.79	1.12	ปานกลาง
5. ในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้ามีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าว หน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	2.95	1.08	ปานกลาง
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้ามีโอกาส ก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงาน ของแต่ละคน	3.32	1.07	ปานกลาง
7. การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความใกล้ ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา	3.32	1.15	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้ายอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ ตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.97	.85	สูง
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่า ตนเองมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน	3.92	.77	สูง
รวม	3.43	.64	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน
อยู่ในระดับสูง คือ เชื่อว่าตนเองมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต เชื่อว่าตนเองมีโอกาที่จะ
ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน ยอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของ
ตนเองจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเชื่อว่าตนเองมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน
นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านการพัฒนาศักยภาพ
(N = 146)

การพัฒนาศักยภาพ	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีโอกาทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ	4.00	.78	สูง
2. ข้าพเจ้าไม่มีอิสระภาพที่จะทำในสิ่งที่ตนเองต้องการในงานที่ รับผิดชอบ	3.25	1.10	ปานกลาง
3. ข้าพเจ้ามีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน ที่สูงขึ้น	3.71	.79	สูง
4. ข้าพเจ้ามีโอกาสรับผิดชอบงานที่ยากขึ้น	3.68	.83	สูง
5. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติไม่น่าสนใจเท่าที่ควร	3.75	.88	สูง
6. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความถนัดของข้าพเจ้า	3.82	.80	สูง
7. ลักษณะงานของข้าพเจ้าส่งเสริมต่อการใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์	3.92	.76	สูง
8. ลักษณะงานของข้าพเจ้าท้าทายต่อความรู้ความสามารถ	3.94	.81	สูง
9. ข้าพเจ้าไม่มีโอกาสได้ทดลองทำงานตามวิธีของข้าพเจ้าเลย	3.74	.98	สูง
10. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถของข้าพเจ้า	4.00	.72	สูง
รวม	3.78	.56	สูง

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง คือ การไม่มีอิสระภาพที่จะทำในสิ่งที่ตนเองต้องการในงานที่รับผิดชอบ
นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านภาวะอิสระจากงาน (N = 146)

ภาวะอิสระจากงาน	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.73	.95	สูง
2. ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่ไปทำงาน	1.79	.68	ต่ำ
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด	3.69	1.05	สูง
4. ข้าพเจ้าต้องทำงานเลยเวลาเพื่อทำงาน ให้เสร็จอยู่บ่อยๆ	2.34	.96	ต่ำ
5. ข้าพเจ้าต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ	2.73	1.08	ปานกลาง
6. ข้าพเจ้าต้องไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงานให้พร้อม	2.26	.84	ต่ำ
7. ข้าพเจ้าได้พักผ่อนในวันหยุดอย่างเพียงพอ	2.97	1.01	ปานกลาง
8. ข้าพเจ้าต้องนํางานไปทำต่อที่บ้านเสมอ	2.79	1.08	ปานกลาง
9. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่ายังพักผ่อน <u>ไม่เพียงพอ</u>	2.82	1.09	ปานกลาง
10. แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับ ครอบครัว ข้าพเจ้าก็ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน	2.64	1.16	ปานกลาง
รวม	2.77	.59	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และรู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ การที่ต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ การได้พักผ่อนในวันหยุดอย่างเพียงพอ การต้องนํางานไปทำต่อที่บ้านเสมอ บางครั้งรู้สึกว่ายังพักผ่อนไม่เพียงพอ และแม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านความภูมิใจในองค์กร
(N = 146)

ความภูมิใจในองค์กร	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา แห่งนี้	4.29	.76	สูง
2. บุคลากรในโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของชุมชน	3.97	.68	สูง
3. ข้าพเจ้าผิดหวังที่มาเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่นี่	4.38	.81	สูง
4. โรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของโรงเรียนอื่น	3.72	.77	สูง
5. โรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ที่ต่างสายงานกัน	3.65	.78	สูง
6. โรงเรียนของข้าพเจ้าอำนวยความสะดวกต่อสังคมเป็นอย่างดี	4.03	.73	สูง
7. โรงเรียนของข้าพเจ้าสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของ คนในชุมชน	3.82	.79	สูง
8. โรงเรียนของข้าพเจ้ายังไม่มีบทบาทต่อสังคมเท่าที่ควร	3.93	.96	สูง
9. การปฏิบัติงานทำให้ข้าพเจ้าเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.26	.71	สูง
10. โรงเรียนของข้าพเจ้ายังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม ทางการเมืองของชุมชน	3.34	1.01	ปานกลาง
รวม	3.93	.55	สูง

จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน
อยู่ในระดับปานกลาง คือ โรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของชุมชน
นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านการบูรณาการทางสังคม
(N = 146)

การบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S	ระดับ
1. ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแสดงความ ความเป็นกันเองกับข้าพเจ้าทั้งในด้านการทำงานและด้าน ส่วนตัว	3.73	.94	สูง
2. ข้าพเจ้าประสานการทำงานกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน อื่นๆ ได้ดี	4.11	.67	สูง
3. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอื่นๆ	3.86	.71	สูง
4. ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง	4.34	.57	สูง
5. ข้าพเจ้าพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็นทางการกับคณะครูเสมอ	4.01	.68	สูง
6. ข้าพเจ้าเลือกคบหากับครูที่มีความคิดตรงกับข้าพเจ้า	4.08	.97	สูง
7. ข้าพเจ้าปรึกษาคณะครูก่อนเปลี่ยนแปลงการทำงาน	4.16	.67	สูง
8. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนครูเป็นอย่างดี	3.91	.68	สูง
9. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู	4.27	.63	สูง
10. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย	4.39	.57	สูง
รวม	4.09	.45	สูง

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ทั้งโดยรวมและรายข้ออยู่ใน
ระดับสูง

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
(N = 146)

ประชาธิปไตยในการทำงาน	\bar{X}	S	ระดับ
1. ข้าพเจ้ามีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.68	.92	สูง
2. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.62	.98	สูง
3. ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างแท้จริง	3.11	1.00	ปานกลาง
4. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญได้ตามลำพังในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.00	1.04	ปานกลาง
5. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าถูกใช้งานมากหรือน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	3.38	.90	ปานกลาง
6. การแบ่งงานและมอบหมายงานของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร	3.01	.94	ปานกลาง
7. ข้าพเจ้ามีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายนอก	3.58	.84	สูง
8. ข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้บริหารองค์กรอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายนอก	3.58	.82	สูง
9. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติร่วมกับคณะครูเพื่อประโยชน์ทางสังคมบ่อยๆ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับองค์กรอื่นๆ	3.76	.72	สูง
10. องค์กรทางสังคมที่ข้าพเจ้าต้องร่วมปฏิบัติงานยังไม่มีแบบแผนในการทำงานที่ดีพอ	3.01	.90	ปานกลาง
รวม	3.37	.56	ปานกลาง

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ การมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการปฏิบัติงานกับ องค์การภายนอก การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้บริหารองค์การอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน กับองค์การภายนอก และการได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติร่วมกับคณะครูเพื่อประโยชน์ ทางสังคมบ่อยๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การอื่น ๆ นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งผู้บริหาร ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร

ตอนที่ 3.1 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ตาราง 13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร
(N = 146)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	10 ปีหรือมากกว่า (N=103)			น้อยกว่า 10 ปี (N=43)			t	sig
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ		
1 ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม	2.84	.69	ปานกลาง	2.71	.73	ปานกลาง	.99	.32
2 ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.65	.55	สูง	3.64	.44	สูง	.14	.89
3 ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.42	.61	ปานกลาง	3.45	.71	ปานกลาง	.27	.77
4 ด้านการพัฒนา ศักยภาพ	3.82	.54	สูง	3.68	.58	สูง	1.41	.16
5 ด้านภาวะอิสระ จากงาน	2.82	.63	ปานกลาง	2.67	.51	ปานกลาง	1.44	.15
6 ด้านความภูมิใจ ในองค์กร	4.02	.54	สูง	3.75	.54	สูง	2.77**	.01
7 ด้านการ บูรณาการทางสังคม	4.14	.44	สูง	3.96	.44	สูง	2.23*	.03
8 ด้าน ประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.42	.50	ปานกลาง	3.25	.67	ปานกลาง	1.67	.10
โดยรวม	3.53	.37	สูง	3.40	.36	ปานกลาง	1.97	.06

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพรที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร และด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับตำแหน่ง (N = 146)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป (N=88)			ตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา (N=58)			t	sig
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ		
1 ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม	2.90	.69	ปานกลาง	2.65	.70	ปานกลาง	2.09	.04
2 ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	3.68	.55	สูง	3.60	.47	สูง	.96	.34
3 ด้านความ ก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	3.40	.58	ปานกลาง	3.45	.72	ปานกลาง	.40	.69
4 ด้านการพัฒนา ศักยภาพ	3.89	.50	สูง	3.62	.60	สูง	2.98**	.00
5 ด้านภาวะอิสระ จากงาน	2.81	.57	ปานกลาง	2.72	.63	ปานกลาง	.87	.39
6 ด้านความภูมิใจ ในองค์กร	4.05	.49	สูง	3.77	.61	สูง	3.09**	.00
7 ด้านการ บูรณาการทางสังคม	4.11	.42	สูง	4.05	.49	สูง	.80	.43
8 ด้าน ประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.46	.55	ปานกลาง	3.24	.56	ปานกลาง	2.35*	.02
โดยรวม	3.54	.35	สูง	3.40	.38	ปานกลาง	2.50*	.02

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชุมพรที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านความภูมิใจในองค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ เมื่อเทียบกับรายจ่าย

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้
เมื่อเทียบกับรายจ่าย (N = 146)

คุณภาพชีวิต การทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	เหลือให้เก็บออม			เพียงพอ			ไม่เพียงพอ			รวม		
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ
1. ด้านค่า ตอบแทน ที่อยู่ดีธรรม	2.86	.61	ปาน กลาง	2.99	.64	ปาน กลาง	2.61	.73	ปาน กลาง	2.80	.70	ปาน กลาง
2. ด้านสิ่ง แวดล้อมที่ ปลอดภัย และ ส่งเสริม สุขภาพ	3.70	.39	สูง	3.69	.48	สูง	3.59	.57	สูง	3.65	.52	สูง
3. ด้านความ ก้าวหน้า และความ มั่นคง ในงาน	3.74	.58	สูง	3.43	.50	ปาน กลาง	3.34	.74	ปาน กลาง	3.42	.64	ปาน กลาง
4. ด้านการ พัฒนา ศักยภาพ	3.97	.50	สูง	3.80	.54	สูง	3.72	.57	สูง	3.78	.56	สูง
5. ด้านภาวะ อิสระจาก งาน	2.71	.44	ปาน กลาง	2.87	.55	ปาน กลาง	2.71	.66	ปาน กลาง	2.77	.59	ปาน กลาง

ตาราง 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน ของผู้บริหาร สถานศึกษา	เหลือให้เก็บออม			เพียงพอ			ไม่เพียงพอ			รวม		
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ
6. ด้านความ ภูมิใจใน องค์กร	4.18	.43	สูง	3.94	.52	สูง	3.88	.60	สูง	3.94	.55	สูง
7. ด้านการ บูรณา การ ทาง สังคม	4.15	.42	สูง	4.10	.44	สูง	4.05	.46	สูง	4.08	.45	สูง
8. ด้าน ประชาติ ปไตยใน การ ทำงาน	3.65	.58	สูง	3.35	.45	ปาน กลาง	3.33	.63	ปาน กลาง	3.37	.56	ปาน กลาง
โดยรวม	3.63	.31	สูง	3.53	.33	สูง	3.42	.40	ปาน กลาง	3.49	.37	ปาน กลาง

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพร ที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกัันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายพบว่า ผู้บริหารที่มี
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คือ ผู้บริหารที่มีรายได้เหลือให้เก็บออม และ

ผู้บริหารที่มีรายได้เพียงพอ และผู้บริหารที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหารที่มีรายได้ไม่เพียงพอ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เหลือให้เก็บออม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านภาวะอิสระจากงาน นอกนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน นอกนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ไม่เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน นอกนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตาราง 16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย (N = 146)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	4.791	2	2.396	5.14**	.00
ภายในกลุ่ม	66.660	143	.466		
รวม	71.451	145			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	.359	2	.179	.67	.51
ภายในกลุ่ม	38.346	143	.268		
รวม	38.705	145			
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	2.130	2	1.065	2.68	.07
ภายในกลุ่ม	56.834	143	.397		
รวม	58.964	145			

ตาราง 16 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	.890	2	.445	1.45	.24
ภายในกลุ่ม	43.910	143	.307		
รวม	44.800	145			
5. ด้านภาวะอิสระจากงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.858	2	.429	1.22	.30
ภายในกลุ่ม	50.363	143	.352		
รวม	51.221	145			
6. ด้านความภูมิใจในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.237	2	.618	2.03	.13
ภายในกลุ่ม	43.411	143	.304		
รวม	44.647	145			
7. ด้านการบูรณาการทางสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	.153	2	.076	.38	.68
ภายในกลุ่ม	28.700	143	.201		
รวม	28.853	145			
8. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.528	2	.764	2.48	.09
ภายในกลุ่ม	44.102	143	.308		
รวม	45.630	145			
โดยรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.789	2	.395	3.01	.06
ภายในกลุ่ม	18.737	143	.131		
รวม	19.526	145			

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ชุมพรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม นอกนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย (N = 146)

ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย	\bar{X}	เหลือให้เกินออม	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ
เหลือให้เกินออม	3.63	-	.14	.24
เพียงพอ	3.53		-	.38**
ไม่เพียงพอ	3.42			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีรายได้เพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีรายได้ไม่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3.4 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหาร

ตาราง 18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามระดับอัตรากำลังของผู้บริหาร (N = 146)

คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา	อัตรากำลังสูง (N=36)			อัตรากำลังปานกลาง ลงมา (N=110)			t
	\bar{X}	S	ระดับ	\bar{X}	S	ระดับ	
1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	2.80	.88	.14	2.73	.63	.14	1.52
2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.92	.49	.00	3.56	.50	.00	3.74**
3 ด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	3.88	.65	.00	3.28	.56	.00	.40
4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.09	.62	.00	3.68	.50	.00	4.10**
5 ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.00	.62	.01	2.70	.57	.01	2.65**
6 ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.27	.64	.00	3.83	.48	.00	3.75**
7 ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.41	.44	.00	3.98	.40	.00	5.46**
8 ด้านประชาธิปไตยในการ ทำงาน	3.62	.71	.01	3.29	.48	.01	2.63**
โดยรวม	3.78	.37	.00	3.39	.31	.00	6.15**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

จากตาราง 18 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรที่มีอัตรากำลังต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอัตรากำลังต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม นอกนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในการนำเสนอสรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในปีการศึกษา 2546 จำนวน 165 คน โดยใช้แบบสอบถาม 1 ฉบับ มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .7939 ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน จำนวน 78 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .9108

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำนวน 165 ฉบับ ได้รับคืนมา 154 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 146 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.48 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และการหาค่าร้อยละ

2. ศึกษาอัตรามโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S)

3. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร วิเคราะห์โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และใช้ t-test One Sample ทดสอบสมมติฐาน

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในแต่ละด้านและโดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารระดับตำแหน่ง และอัตรามโนทัศน์ ใช้ t-test ทดสอบสมมติฐาน

5. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในแต่ละด้านและโดยรวมจำแนกตามความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาอัตรามโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร พบว่า อัตรามโนทัศน์อยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ การไม่มีอิสระภาพที่จะทำในสิ่งที่ตนเองต้องการในงานที่รับผิดชอบ นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่าง เหมาะสม และรู้สึก ว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน ระดับปานกลาง คือ การที่ต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ การได้พักผ่อนในวันหยุด อย่างเพียงพอ การต้องนํางานไปทำต่อที่บ้านเสมอ บางครั้งรู้สึกว่ายังพักผ่อนไม่เพียงพอ และ แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

1.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ โรงเรียนยังขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของชุมชน นอกนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ทั้งโดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับสูง

1.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชุมพร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิต การทำงาน อยู่ในระดับสูง คือ การมีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา การได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการ ปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการ ปฏิบัติงานกับองค์กรภายนอก การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้บริหารองค์กรอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายนอก และการได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติร่วมกับ คณะครูเพื่อประโยชน์ทางสังคมบ่อยๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรอื่นๆ นอกนั้นผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มี ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายไม่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วัฒนธรรม ระยั้งศรี (2546 : 100) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จริญญา เดชกุญชร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจนทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น องค์การทางราชการยังให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาได้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในหน่วยงานมีความยุติธรรมตามสภาพการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด ซึ่งแสดงถึงยุติธรรมของผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความสำคัญเป็นธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นนิมิตดีของวงการศึกษ ส่วนข้อที่ยังไม่พอใจในอัตราเงินเดือนประจำที่ได้รับ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ดังที่มัญญุ ตนวิวัฒนา (2532 : 182-183) ได้กล่าวไว้ว่า บุคคลทุกกลุ่มจะมีปัญหาเรื่องค่าตอบแทน เพราะเงินย่อมเป็นที่ปรารถนา เพื่อให้ได้มาซึ่งอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย การบำบัดรักษาทางการแพทย์ การศึกษา เครื่องนุ่งห่ม สุขภาพ ตำแหน่งทางสังคม และอำนาจในตัวเอง เกี่ยวกับความพอใจในอัตราเงินเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา ดังกล่าว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติรัตน์ ชัยรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร พบว่า เงินเดือนเพิ่มเป็นความต้องการอันดับ 1

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากการจัดระบบความปลอดภัยภายในสถานศึกษาของจังหวัดชุมพรได้มีการปฏิบัติอย่างรัดกุม ประกอบกับจังหวัดชุมพรเป็นพื้นที่ที่มีความสงบเรียบร้อยไม่มีโจรผู้ร้าย ประชากรส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตดี ความปลอดภัยของสถานศึกษาก็มีมาก และอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดชุมพรได้สร้างองค์การได้มีคุณภาพ ดังแนวทางของ สมศักดิ์ สินธุเวชญ์ (2542 : 183) ที่ว่าองค์การจะต้องมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยจัดกิจกรรม 5 ส. การทำงานเป็นทีม การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การมุ่งที่กระบวนการ การพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ประกอบกับสถานศึกษาของจังหวัดชุมพรส่วนใหญ่ไม่ได้ตั้งในแหล่งที่มีมลพิษ จึงไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังผลการวิจัยของวิวัฒน์ธรรม ะยับศรี (2546 : บทคัดย่อ) ที่ว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเพียงพอของเครื่องมือเครื่องใช้ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด อาจเนื่องมาจากงบประมาณในการสนับสนุนจากทางราชการมีจำนวนจำกัด แต่ความต้องการของโรงเรียนมีมากขึ้นตลอด เพราะ เทคโนโลยีที่เหมาะสม อุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (อดิศักดิ์ วรรณวิทย์. 2545 : 123-128) จึงมีความต้องการเครื่องมือเครื่องใช้ให้ก้าวทันกับเทคโนโลยีเพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความพยายามในการทำงานอย่างหนักอาจไม่มีผลกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด อาจเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งของผู้บริหารจะต้องเป็นไปตามที่ ก.ค. กำหนด 3 ลักษณะ คือ โดยการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่ง โดยการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งปริมาณงาน และโดยการทำผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมาก ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีโอกาสได้ก้าวหน้า โดยเฉพาะ การได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับ 9 (สายชั้น ฝาน้อย. 2540 : 18-20) เช่นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่ได้รับการกำหนดตำแหน่งระดับ 9 มีแค่ 1 คน

1.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีโอกาสในการศึกษาอบรม พัฒนาการงานและอาชีพ เพื่อพัฒนาความรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อีสุระภาพที่จะทำในสิ่งที่ตนเองต้องการในงานที่รับผิดชอบ คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังคำกล่าวของ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2546 :23) ที่ว่าการบริหารแนวใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากเดิมไปสู่รูปแบบใหม่หลายประการ เช่น การบริหารแบบกำกับดูแล มีการกระจายอำนาจ บริหารโดยคณะบุคคล บริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน ประเมินโดยคนจากหน่วยงานภายนอก ใช้ทรัพยากรชุมชน และการบริหารแบบหารายได้เพิ่ม ทำให้ผู้บริหารได้รับผลกระทบอย่างมาก

1.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การใช้เวลาส่วนใหญ่ไปทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษา ในทุก ๆ ด้าน ทั้งภายในสถานศึกษาและชุมชนรอบข้าง ประกอบกับลักษณะงานของสถานศึกษาเป็นงานบริการที่ไม่สามารถจำกัดเวลาได้ ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในชนบทแล้วผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับรู้เรื่องราวทุกอย่างที่เกิดขึ้นทั้งใน สถานศึกษาและชุมชน ทั้ง 24 ชั่วโมงก็อาจทำได้ ซึ่งถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะในการบริหารเวลาที่ดีพอจะเกิดความเครียด ดังผลการวิจัยของ เจ็ดฉันทน์จันทร์งาม (2540 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6 ที่พบว่า การบริหารเวลามีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

1.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของชุมชน คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังเห็นว่าสถานศึกษายังมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองของชุมชนน้อย อาจเนื่องมาจาก ข้อจำกัดของบุคลากรที่ไม่มีความเสียสละเผื่อแผ่ให้กับชุมชนเท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าบุคลากรควรมีส่วนร่วมกับชุมชนให้มากกว่านี้ เนื่องจากมีความเชื่อตามแนวคิดของ นพมาศ วีระเวทิน (2542 : 58) ที่ว่า การเสียสละเผื่อแผ่เป็นกุญแจสำคัญของ การอยู่รอดของสังคม

1.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การแสดงความเป็นกันเองของผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด อาจเนื่องมาจากการจัดตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ การทำความรู้จักของผู้บริหารอาจยังไม่ทั่วถึง เพราะมีการรวมหน่วยงานและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 6 กรกฎาคม 2546 ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมวิชาการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ไปเป็นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. 2546 : 1-23)

1.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญได้ตามลำพัง ในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำสุด อาจเนื่องมาจากผู้บริหารยังไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพราะเขตพื้นที่การศึกษาได้จัดตั้งมาไม่นาน

2. จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยจำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานในระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหาร ระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของ รายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1. ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการ ดำรงตำแหน่งต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้บริหารมานาน เกิดความผูกพันในองค์กร ผูกพันต่อชุมชน และได้รับการยอมรับจากชุมชน ดังที่ กินเบอร์ก (Ginzberg. 1967 : 44) ได้กล่าวว่า งานหรืออาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์เพราะ งานหรืออาชีพมีความเกี่ยวพันกับการดำเนินชีวิต เศรษฐกิจ ชื่อเสียง ทำให้บุคคลเกิดความ พึงพอใจในตนเอง และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเนื่องมาจากความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ เกิดจากการสะสมประสบการณ์ การรับรู้สภาพภายในสถานศึกษา ความฉลาดทางอารมณ์ การตัดสินใจ จะดำเนินไปตามวิถีของวัยและประสบการณ์ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ทางสังคมมากขึ้น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.1.2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร ที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีระดับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ 7 ลงมา อาจเป็นเพราะว่าระดับ ตำแหน่งจะเกี่ยวเนื่องถึงเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการ และค่าตอบแทนอื่นๆ ศักดิ์ศรี ตำแหน่งทางสังคม ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : ก-จ) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า ระดับตำแหน่งเป็นตัวแปรทำนายผลในทางบวก ต่อความก้าวหน้า และความสำเร็จในการทำงานของข้าราชการพลเรือน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ พัฒนาศักยภาพ และ ด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จะเห็นว่าตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้องค์กรพลอยได้รับการยอมรับจากองค์ การอื่นและชุมชนไปด้วย ความภูมิใจในองค์กรก็ยิ่งมากขึ้นเป็นทวีคูณ สำหรับด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05. เนื่องจากตำแหน่งเกี่ยวเนื่องกับค่าตอบแทน เมื่อเปรียบเทียบบุคคลที่ปฏิบัติงานในลักษณะ และปริมาณใกล้เคียงกัน ผู้ที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าย่อมคิดว่าการได้รับค่าตอบแทนยุติธรรมกว่า ส่วนด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าย่อมได้รับการยอมรับให้มี

ส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากกว่าและมีโอกาสแสดงความสามารถและความคิดต่อองค์กร ระดับสูงมากกว่า

2.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร ที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกัน มีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่ายต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับ รายจ่ายเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้เมื่อเทียบกับ รายจ่ายไม่เพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเนื่องมาจากผลประโยชน์เกื้อกูล ของรัฐไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ (ยุทธชัย ทองประเสริฐ, 2538 : บทคัดย่อ) หรืออาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังไม่เปลี่ยนแปลงทัศนคติเกี่ยวกับรายได้ไม่เพียงพอ ไม่พิจารณาถึงความเรียบง่ายในการดำรงชีวิต ไม่เปลี่ยนแปลงตัวเองให้เหมาะสมกับรายได้ที่ ได้รับ.(จิระพล ฉายัษฐิต, 2531 : 58-75) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ (2540 : ก-ฉ.) ที่ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีความเพียงพอของรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน และ ผลการวิจัยของ จารุวรรณ โหระ (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขต นนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีรายได้ต่างกัน คุณภาพชีวิตใน การทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01.

2.1.4 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชุมพร ที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารที่มีอัตมโนทัศน์สูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีอัตมโนทัศน์ปานกลาง ลงมา ดังคำกล่าวของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2542 : 10-14) ที่ว่า เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญ มีความ หมายและมีประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกที่ดีต่อร่างกายและความสามารถของตนเอง จะทำให้ มีกำลังกายและกำลังใจที่เข้มแข็ง สามารถเผชิญปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ พบว่า ข้าราชการที่มีระดับอัตมโนทัศน์ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01.ทุกด้าน ยกเว้นด้านประชาธิปไตยในการทำงาน. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับ อัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับอัตมโนทัศน์ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาแผนนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตระหนักถึงระดับตำแหน่ง ความเพียงพอของรายได้เมื่อเทียบกับรายจ่าย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอัตมโนทัศน์ที่สูงขึ้นเพราะมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาแผนนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านค่าตอบแทน ควรจัดให้มีการหารายได้หรือตั้งกองทุนสำรองไว้ช่วยเหลือเป็นสวัสดิการให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีรายได้ไม่เพียงพอ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาแผนนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทำผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาแผนนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านภาวะอิสระจากงาน ผู้บริหารการศึกษาควรจัดช่วงเวลาการทำงาน ความรับผิดชอบ ตลอดจนวิธีการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว และเวลาทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณาแผนนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเฉพาะด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารการศึกษาควรเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นวางแผน ดำเนินการ และประเมินผล เพื่อให้ได้แสดงความสามารถทั่วถึงกัน รับรู้ปัญหาพร้อมกัน และชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้อาจไม่ครบถ้วนครอบคลุมเนื้อหาสาระพอนที่จะนำข้อมูลไปพัฒนาการศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้นักการศึกษาดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดต่าง ๆ

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด
4. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
6. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ
7. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานหรือประสิทธิภาพของงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลลักษณ์ ทองสมัตร์. (2541). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความท้าทายในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายสำคัญทางธุรกิจธนาคาร สังกัดสำนักงานใหญ่ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์.กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).*
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
กรมวิชาการ. (2540). *แนวคิดเกี่ยวกับมาตรฐานและตัวบ่งชี้การศึกษาขั้นพื้นฐาน*
ด้านผลผลิต บัณฑิต และกระบวนการ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษา.
----- (2544). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544.* กรุงเทพฯ :
กรมวิชาการ.
กรมสามัญศึกษา. (2542). *การประกันคุณภาพการศึกษา กรมสามัญศึกษา.* กรุงเทพฯ :
หน่วยศึกษานิเทศก์.
กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการ และการ*
จัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ของข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
----- (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม*
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กรมสามัญศึกษา.
กองพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน. (2542). *เอกสารสรุปและวิเคราะห์ประสบการณ์ การจัด*
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ :
กองพัฒนาการศึกษาออกโรงเรียน.
กัลยานี ปฏิมาพรเทพ. (2532, มีนาคม). "ครูประถมกับความเครียด : ตัวอันตรายต่อ
การศึกษา ขั้นพื้นฐาน," *สารพัฒนาหลักสูตร.* 8(84) : 29-30.
กาญจนา เหมะธร. (2542). *การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายการผลิต*
บริษัทสหโมเสคอุตสาหกรรม จำกัด (มหาชน). ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยา
การแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย. (2545). *พลังไทยพาเที่ยวไทย* กรุงเทพฯ : การท่องเที่ยว
แห่งประเทศไทย.
กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2542). *จิตวิทยาสังคม* กรุงเทพฯ : บริษัท ธรรมสาร จำกัด.
กิตติรัตน์ ชัยรัตน์, มยุรฉัตร สุขดำรง และ สินีนาฏ กำเนิดเพชร. (2544). *รายงานการ*
วิจัยสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคาร. กรุงเทพฯ :
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- "ครู," (2544, กุมภาพันธ์). *วิทยาจารย์*. 99(11) : 31-35.
- ถักนางค์ มณีศรี และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2541, กรกฎาคม-ธันวาคม). "อิทธิพลของพ่อแม่ ที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทัศนคติทางการศึกษา และอัตมโนทัศน์ของนักเรียน ประถมศึกษาปีที่ 5 เขตกรุงเทพมหานคร," *วิธีวิทยาการวิจัย*. 11(2) : 67.
- จรียา เดชกฤษธร. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร*. ปริญญาโท. กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา ทองถาวร. (2530). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- จารุวรรณ โหรา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล : ศึกษากรณีเฉพาะ วิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จิรพล ฉาย์จิตฺต. (2531). *สร้างสุขสนุกกับงาน*. กรุงเทพฯ : บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- จิราภรณ์ สีขาว. (2540, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "ซีเก้่า มิติผู้นำที่มยุคใหม่," *สถาบันพัฒนาผู้บริหาร การศึกษา*. 14(3) : 18-20.
- จิราวรรณ แก้วสนธิ. (2545). *อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน : กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- จวีพร แจ้งธรรมมา. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (ประชากรศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- แจก ธนสิริ. (2533). *การเพิ่มประสิทธิภาพของชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : แปลนพับลิชชิ่ง จำกัด.
- เจलय ภูมิพันธ์. (2546, กุมภาพันธ์). "การสร้างพลังใจในการทำงาน," *วิชาการ*. 1(1) : 33-34, 41-42.
- "แก้ปัญหาชายวัยทองนงเขาไม่ขัน". (2545, 28 ตุลาคม). *เดลินิวส์*. หน้า 1-2.
- เจ็ดฉั่น จันทรงาม. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเวลากับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ชนิดา เรืองเดช. (2539). *คุณภาพชีวิตของอาจารย์แพทย์ ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์.วท.ม. (จิตเวชศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชลินทร์ อมรธรรม. (2537, กันยายน-ตุลาคม). "สาเหตุและแนวทางป้องกันแก้ไขปัญหาความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน," *แรงงานสัมพันธ์*. 36(5) : 3-7.
- ชูลีกร ชิดิรัตน์ทรีย์. (2541). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับการสำเียงเพื่อตนเอง ภายในกลุ่มที่สมาชิกมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจต่างกัน*. วิทยานิพนธ์.วท.ม. (จิตวิทยาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8 กรุงเทพฯ : เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดำริ บุญชู. (2545, เมษายน). "ภารกิจสถานศึกษายุคใหม่ สิ่งท้าทายบทบาทผู้บริหารและครู," *วิชาการ*. 5(4) : 2-7.
- ดิเรก พรสีมา. (2542, เมษายน). "การพัฒนาวิชาชีพครู : สภาพปัจจุบันและปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย," *วิชาการ*. 2(4) : 9-14.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2543). *หลักการจัดการ-หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : พ.ศ.พัฒนา จำกัด.
- "ทบทวนปัญหาครู," (2543, กรกฎาคม-กันยายน). *สื่อพลัง*. 8(3) : 6-9.
- ทองพูล สังข์แก้ว. (2540). *การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์.ศษ.ม. (ประเมินผลและวิจัยการศึกษา).
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา แสงศักดิ์. (2542). *การเป็นผู้นำในชุมชน*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เทือน ทองแก้ว. (2545, กันยายน). "ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป," *วิชาการ*. 5(9) : 35-43.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2543). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธำรงค์ อุดมไพจิตรกุล และคณะ. (2543). *รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในแหล่งชุมชนแออัดในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.

- ธีรพนธ์ คองนาวิง. (2543, ธันวาคม). "ปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา," *วิชาการ*. 3(12) : 70-75.
- นพดล เสงเจริญ. (2546, มีนาคม-เมษายน). "เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ," *ข้าราชการ*. 48(2) : 24.
- นพมาศ ธีรเวทิน. (2542). *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2542). *ทฤษฎีองค์การ : แนวการศึกษาเชิงบูรณาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตยา ศรีจำนง. (2543, กรกฎาคม-ธันวาคม). "การใช้ IQ EQ และ MQ กับความสุขในชีวิตด้านการเรียนและการทำงาน," *วิทยาลัยคริสเตียน*. 6(2) : 18.
- นุชนรา รัตนศิริประภา. (2543). *องค์ประกอบโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- บังอร โสฬส และ อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. (2545). "การศึกษาความเครียดในการทำงานของผู้บริหารในวงราชการไทย: วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุและผลของความเครียด," *รางวัลผลงานการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย ประจำปี 2545*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- บุญเลิศ สิริภัทรวิช. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," *พัฒนา ข้าราชการพลเรือน*. 9(1) : 5-12.
- เบญจา ยอดดำเนิน-แอ็ดติงก์. (2542). *พฤติกรรมสุขภาพ : ปัญหา ตัวกำหนด และทิศทาง*. นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2538). *สารัตถะจิตวิทยาการศึกษา*. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประเสริฐ เชษฐพันธ์. (2542). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (บางเขน) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปราโมทย์ กาญจนกิจสกุล. (2545, กันยายน). "เตรียมใจเข้าสู่สี่สัปดาห์ชีวิตในชายวัยทอง, "นาวิกศาสตร์. 85(9) : 27-33.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ผกาวรรณ แนนอน. (2541). ความมั่นคงในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาเขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์.ศษ.ม.. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พนมวัน เปลี่ยนมณี. (2545). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานของกองทัพบกศึกษาเฉพาะกรณี : ลูกจ้างในโรงงานของศูนย์อำนวยการสร้างอาวุธกองทัพบก. วิทยานิพนธ์.ศศ.ม. (การทหาร). กรุงเทพฯ : ส่วนบัณฑิตศึกษา สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง. ถ่ายเอกสาร.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรชัย สมพงษ์พันธุ์. (2546). การศึกษาประสิทธิผลโครงการสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ใช้ในโรงเรียน ภัทรบพิตร จังหวัดบุรีรัมย์. ปริญญาโท.ศศ.ม. (เศรษฐศาสตร์การศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย พิทักษ์เจริญ. (2545). "จิตลักษณะและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพกายและจิตของข้าราชการสูงอายุ," รางวัลผลงานการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย ประจำปี 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พทยา สายหู. (2534). กลไกของสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2546, มกราคม). "ลักษณะผู้บริหารรุ่นใหม่ตาม พ.ร.บ. ใหม่," ส.บ.ม.ท. สาร. 1(1) : 23-25.
- ไพบูลย์ จณะวัตร. (2546, มกราคม-มีนาคม). "เวลาและความสมดุลในชีวิต," *Customs Broker*. 5(15) : 17.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2541). การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ราชบุรี : สถาบันราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

- ภัทรพงศ์ ประกอบผล และ สิริพรรณ ศรีมีชัย. (2543, มกราคม). "อิทธิพลของบุคคล
 นัยสำคัญ ที่มีต่ออัตมโนทัศน์ของนักศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ในเขต
 กรุงเทพมหานคร," *วิชาการ*. 1(1) : 67.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
 อุตสาหกรรม อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด.
 วิทยานิพนธ์.วท.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรม)*. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มนัสวี ชาติาสีห์. (2539, กันยายน-ตุลาคม). "การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน,"
เพื่อการเพิ่มผลผลิต. 1(4) : 33-34.
- มัญญู ตันวัฒนา. (2532). *การพัฒนาบุคคล ในโลกธุรกิจ-อุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ :
 สมัคคีสาส์น จำกัด.
- เมธี อุดมธรรมานภาพ, รัตนา ประเสริฐสม และ เรียม ศรีทอง. (2544). *พฤติกรรมมนุษย์
 กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ยุทธชัย ทองประเสริฐ. (2538). *คำตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลในระบบราชการไทย*.
 กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ยุพา วิริภิมย์กุล. (2545). *ศึกษาศักยภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการศึกษา สำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ*. สารนิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โยธิน ตันสนยุทธ. (2535). *มนุษย์สัมพันธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- เยาวรินทร์ จันทนัมภูระ. (2534). *รายงานการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
 ของครูในระดับมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษ
 กรมสามัญศึกษา.
- ระพี สาคริก. (2545, มกราคม-มีนาคม). "คุณสมบัติของผู้บริหารที่สังคมปรารถนา," *ไทย*.
 23(81) : 42-44.
- ระวีวรรณ อ่อนแสง. (2545). *ความภูมิใจในอาชีพของข้าราชการตำรวจหญิง : ศึกษาเฉพาะ
 หน่วยงานระดับกองบังคับการ ที่ตั้งอยู่ภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ*.
 วิทยานิพนธ์.ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
 เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- รุจิรา สูงใหญ่. (2539). *อัตมโนทัศน์ ทศนคติต่อผู้ป่วยและการยอมรับเชิงจิต กับคุณภาพชีวิต
 และคุณภาพการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ*. ปรินญาณิพนธ์.กศ.ม.
 (จิตวิทยาพัฒนาการ) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.

- ลักขมีย์ บุญธรรม. (2540). *อัตมโนทัศน์ การสนับสนุนทางสังคม และพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้สูงอายุ อำเภอเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์.วท.ม. (สาขารณสุขศาสตร์) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- วสุธร ตันวัฒนกุล. (2543). *สุขภาพกับคุณภาพชีวิต : เส้นทางที่ต้องร่วมกันพัฒนา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. ชลบุรี : เอ. บี. พรินท์.
- วิฒนธรรม ระยับศรี. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. ปรียญานิพนธ์.กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. (2543, เมษายน-พฤษภาคม). "ทักษะความรู้และความสามารถ," *เพิ่มผลผลิต*. 39(4) 19-20
- วัลลภ กันทรัพย์. (2541). *แนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ.
- วิชชาญ ทองผุด. (2539). *การศึกษาสภาพและความต้องการสวัสดิการภายในของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์.ค.ม. (การบริหารอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). "คำเฉลียวกับการแปลความหมาย : เรื่องง่าย ๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้," *ข่าวสารการวิจัยการศึกษา*. 18(3) : 8-11.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). *จิตวิทยาทั่วไป*. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิภาวี ศรีเพียร. (2537, กันยายน-ตุลาคม). "แรงงานกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน," *แรงงานสัมพันธ์*. 36(5) : 8-12.
- วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์. (2542). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศ กองป้องกันทางอากาศ*. ปรียญานิพนธ์.กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- "ศธ.ช่วยตีกรอบหลักสูตรพื้นฐาน," (2545, 1 ตุลาคม). *เดลินิวส์*. หน้า 14.
- ศรีนทร์ทิพย์ ภู่อ่า. (2543, ธันวาคม-2544, มกราคม). "ครูในมุมมองครู," *ข้าราชการครู*. 21(2) : 25.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2536). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา รู้เขา)*. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ศิรินภา จามรมาน และ ปนัดดา ชำนาญสุข. (2541). *มนุษย์กับสังคม*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2539). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : พัฒนาศึกษา.
- ศิริอร ชันธหัตถ์. (2536). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : บริษัท อักษราพิพัฒนา จำกัด.
- ศูนย์ปฏิบัติการการปฏิรูปการศึกษาจังหวัดชุมพร. (2546) *สารสนเทศการศึกษา เขตพื้นที่ การศึกษา 1,2 จังหวัดชุมพร*. ชุมพร : ศูนย์ปฏิบัติการการปฏิรูปการศึกษาจังหวัด ชุมพร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒนา.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2541). *คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคใต้*. กรุงเทพฯ : สำนักวิจัย.
- สนั่น ราชทิพย์. (2541). *แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการสอนของครู โรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์.ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมคิด ขุนทองนุ้ม. (2532, มีนาคม). "ผู้บริหารกับข้อเท็จจริง (เท็จหรือจริง)," *สารพัฒนา หลักสูตร*. 8(84) : 32.
- สมชาย เทพแสง. (2542, มิถุนายน-กรกฎาคม). "ผู้บริหารมืออาชีพ," *ข้าราชการครู*. 20(5) : 20-23.
- . (2544, ตุลาคม-พฤศจิกายน). "วิสัยทัศน์ของผู้นำทางการศึกษา," *ข้าราชการครู*. 22(1) : 14-18.
- สมชาย ศักดาเวคีอิสร. (2544). *ความสุขที่พอเพียง*. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวง สาธารณสุข.
- สมชัย ศรีสุทธิยากร. (2545). *เอกสารประกอบคำบรรยาย ร.240 ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ : งานบริการเอกสารทางวิชาการ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR)*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- . (2543). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม (PARTICIPATIVE MANAGEMENT)*. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- . (2544). *ทฤษฎีองค์การ (ORGANIZATIONAL THEORY)*. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). *มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา*. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เรื่องคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนา
การศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน. (2543). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช
2540. กรุงเทพฯ : สมาคมรัฐธรรมนูญเพื่อประชาชน.
- สมิต สัชฌุกร. (2536, กรกฎาคม-สิงหาคม). "การพัฒนาพนักงาน," *เพิ่มผลผลิต*. 6(32) :
19.
- สมิต อาชวณิชกุล. (2535). *การพัฒนาตนเอง ภาค 2*. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
สวนดุสิตโพล. (2545, 6,12 พฤษภาคม). "ดัชนีนำรู้," *ผู้จัดการรายสัปดาห์*. 15(805) : A5.
สายัณห์ ผาน้อย. (2540) *คู่มือการจัดทำผลงานทางวิชาการ ข้าราชการครูสายผู้บริหาร
สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : บริษัท ดันอ้อ แกรมมี่ จำกัด.
- สุจิตรา วิชัยดิษฐ. (2543). *การประยุกต์หลักธรรมทางพุทธศาสนาและการให้คำปรึกษาแบบ
กลุ่ม เพื่อพัฒนาอัตมโนทัศน์ ของเยาวชนกระทำผิดชายในสถานฝึกและอบรมเด็ก
และเยาวชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. ปรินญาณิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุชา จันท์เอม. (2531). *จิตวิทยาทั่วไป*. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาดา สีสุวรรณ. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
กับ ความพอใจสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท แองโกล-ไทย จำกัด*. ปรินญาณิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2544ก) *รวมบทความและงานเขียน ศาสตราจารย์ ดร.สาโรช บัวศรี
การศึกษา ปรัชญาการศึกษา ประชาธิปไตย และจริยธรรม*. กรุงเทพฯ : สุวีริยา
สาส์น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2544ข) *สาโรช บัวศรี ปรัชญาการศึกษาสำหรับประเทศไทย : จุดจบ
ระหว่างพุทธศาสนากับประชาธิปไตย*. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือ มศว.
- สุนทร ศรีรักษา. (2544). "การปลูกฝังประชาธิปไตยในสถานศึกษา," *ครุสารเทพสตรี*. 5(1)
: 33.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2541). *การพัฒนาองค์การ (Organization Development)*. พิมพ์
ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : ดี.ดี. บ็อคสโตร์.
- สุพล วังสินธ์. (2542, กรกฎาคม). "บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการศึกษา,"
วิชาการ. 2(7) : 32-36.

- สุวรรณ ภูติวณิชย์. (2541). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิพงษ์ ใจตรง. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมุกดาหาร. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทาลัย มหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- โสภณ พวงสุวรรณ. (2546, พฤษภาคม-สิงหาคม). "การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร," *บริหารการศึกษา*. 2(5) : 25.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2541, กุมภาพันธ์). "ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา," *วารสารการศึกษา*. 21(5) : 2-6.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2543). รายงานผลการวิจัยเรื่องความมั่นคงในอาชีพบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). การนิเทศเพื่อส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- . (2544). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2545. ชุมพร : ฝ่ายแผนงานและงบประมาณ.
- สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). คู่มือ โครงการผู้บริหารสถานศึกษาดันแบบ 2544. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษา.
- . (2545ก). คู่มือ โครงการผู้บริหารสถานศึกษาดันแบบ 2545. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษา.
- . (2545ข). แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ.
- . (2545ค). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2545). แผนปฏิบัติการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2545-2549 ตามแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ปฏิบัติการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2542). *สมุดรายนงานสถิติภาค. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.*
- . (2543ก). *รายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2543 ภาคใต้. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.*
- . (2543ข). *รายงานการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน พ.ศ. 2543 จังหวัดชุมพร. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถิติแห่งชาติ.*
- . (2543ค). *สมุดรายนงานสถิติจังหวัด. ชุมพร : สำนักงานสถิติจังหวัดชุมพร.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545 - 2549. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.*
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.*
- สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพร. (2546). *ข้อมูลรายบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชุมพร. ชุมพร : สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดชุมพร.*
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2545). *การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.*
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2545). *ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.*
- อดิศักดิ์ วรรณะวัลย์. (2545, พฤษภาคม). "อุบัติเหตุและการป้องกัน," *ครุศาสตร์อุตสาหกรรม ราชมงคล. 2(2) : 123-128.*
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพและอุปสรรคในการทำงานของผู้บริหารสตรี," *จุฬาลงกรณ์. 13(49) : 71-91.*
- อนามัย ชีวีโรจน์. (2542, กรกฎาคม-ธันวาคม). "ความเครียดจากการประกอบอาชีพ (Occupational stress)," *มหาวิทยาลัยบูรพา. 4(2) : 61.*
- อมรา ศรีสุชาติ. (2544). *สายรากภาคใต้ ภูมิลักษณะ รูปลักษณะ จิตลักษณะ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.*
- อรนุช ฐีสังข์. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัดนนทบุรี. ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.*

- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างระดับมโนทัศน์เกี่ยวกับตนเองในการทำงาน และระดับความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ของผู้ใหญ่วัยตอนต้น และผู้ใหญ่วัยกลางคน กรณีศึกษาพนักงานที่ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจชั้นดี สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โอรส ลีลาภรณ์. (2545, กันยายน-ธันวาคม). "คุณภาพชีวิตของผู้บริโภคไทยที่เปลี่ยนไปในทศวรรษที่ผ่านมา," *การจัดการ*. 10(3) : 17-18.
- Albrecht, Karl. (1983). *Organization development*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Baldwin, Sally., Godfrey Christine. and Propper Carol. (1994). *Quality of life : perspective and policies*. New York : Wm.C.Brown Publishers.
- Bluestone, Irving. (1977, July). "Implementating Quality of Worklife Program," *Management Review*, 6(4),43-46.
- Camarata, Martin Raymond Michael. (1998). *An empirical investigation of the effects of quality of work life (QWL) and organizational citizen behavior (OCB) on service quality (SERVQUAL)*. (CD-ROM) Virginia : Available : DAO (Jan 1997- Jun 1999).
- Cascio, W.F. (1998). *Managing human resource : productivity, Quality of work life, profits*. North America : McGraw-Hill.
- Cutcher-Gershenfeld, Joel., Mckersie, Robert B. and Walton, Richard E. (1995). *Pathways to change*. Michigan : J.R. Underhill.
- Davis, Keith. and Scott, William G. (1969). *Human relation and organizational behavior : Reading and Comments*. New York : McGraw-Hill.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Fitts, N.H. (1972). *The Self Concept and Behavior : Overview and Supplement*. Los Angeles : Western Psychological Service.
- Fitzsimmons, Verna Marie. (2002). *The relationship of performance based, financial incentives to productivity and quality of work life*. (CD-ROM) Cincinnati : Available : DAO (Jan 1997- Jun 1999).
- French, Wendell L. and Bell, Jr. Cecil H. (1999). *Organizations development : behavioral science interventions for organization improvement*. New Jersey : Prentice-Hall.

- Ginzberg, E. (1967). *The Development of Human Resources*. New York : McGraw-Hill.
- Hackman, R.J. and Suttle, J.L. (1997). *Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organizational Change*. California : Goodyear Publishing.
- Huse, Edgar F. and Bowditch, James L. (1973). *Behavior in Organizations : A Systems Approach to Managing*. California : Addison-Wesly Publishing Company.
- Huse, E. F. and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota : West Publishing.
- Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. (1985). *Organization and Management : A Systems and Contingency Approach*. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Dayle W. (1970, Autumn). "Determining Sample Size for Research Activities," *Educational and Psychological Measurement*. 30(3) : 608-610.
- Lauer, Robert H. (1992). *Social problem and the quality of life*. U.S.A. : Wm.C.Brown Publishers.
- Lehto, Anna-Maija. (1997). *Working condition as a research subject : The conceptual and methological evaluation of quality of work life*. (CD-ROM) Finland : Available : DAO (Jan 1997- Jun 1999).
- Marchl, R.M. and Mannari, H. (1977). "Organizational Commitment and Turnover : A Predication Study," *Administrative Science Quarterly*. 22(3) : 67-75.
- Mayton, Haywood M. (1981). "A study of the elementary school principalship in the state of alabama," *Dissertation Abstracts International*. 60(41) : 14-15.
- Megginson, David., Joy-Matthews, Jennifer. and Banfield, Paul. (1993). *Human Resource Development*. London : Kogan Page Limited.
- Moos, R.H. (1986). *Work Environment Scale : Manual Consulting Psychologists Press*. New York : Oxford University Press.
- Paisey, Alan. (1992). *Organization and Management in School : perspectives for practising teachers and governors*. 2nd ed London and New York : Longman.
- Parsons, Carl. (1994). "The Politics and practice of Quality," *Quality Improvement in Education*. London : David Fulton Publishers.

- Pruett, Ellen S. (2001). *Restructuring faculty workload: A qualitative study of the effects of faculty role differentiation on senior faculty members' perceptions of the quality of their work lives.* (CD-ROM) Virginia : Available : DAO (Jan 1997- Jun 1999).
- Roger, C.R. (1961). *On Becoming a Person.* Boston : Houghton Mifflin.
- Rosen, Lan C. (2000). *Correlates of employee involvement: Quality of work life and locus of control orientation.* (CD-ROM) California : Available : DAO (Jan 1997- Jun 1999).
- Sanders, N.F. (1988). *Human Resource Management :Staffing, Productivity and Quality of Work Life.* United States : Department of Health and Human Service.
- Walton, R.E. (1973,September). "Quality of work life : What is it ?," *Stone Management Review.* 7(3) : 14-16.
- (1974,May - June). "Improving the Quality of work life," *Harvard Business Review.* 7(3) : 14-16.
- William, J. (1980,May). "The Family in the Military Community," *Issues for Military Psychiatrist.* 6(5) : 316-319.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

และ

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง
อาจารย์ภาควิชาสุขศึกษา
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา
อาจารย์สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. นายกำจัด คงหนู
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ชุมพร เขต 1
5. นายทวีพล แพเรือง
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ชุมพร เขต 2

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย
 - 1.1 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 8 ด้าน คือ

- 1.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 1.3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 1.3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 1.3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพ
- 1.3.5 ด้านภาวะอิสระจากงาน
- 1.3.6 ด้านความภูมิใจในองค์กร
- 1.3.7 ด้านการบูรณาการทางสังคม
- 1.3.8 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

2. แบบสอบถามฉบับนี้ ประสงค์จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ที่ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อทำปริญญานิพนธ์เท่านั้น ผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และข้อมูลจะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับ

3. ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ

ขอขอบคุณที่ท่านตอบแบบสอบถาม

นายสมชาติ ทองสมุทร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว ของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน () ซึ่งตรงกับสถานภาพในปัจจุบันของท่าน

1. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง หรือได้รับแต่งตั้งให้รักษาการ
ในตำแหน่ง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ของท่าน
() 10 ปี หรือมากกว่า
() น้อยกว่า 10 ปี
2. ระดับตำแหน่งปัจจุบันของท่าน
() ระดับ 9
() ระดับ 8
() ระดับ 7 ลงมา
3. เมื่อเปรียบเทียบรายได้จากเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนอื่นๆ
และรายได้พิเศษของท่านและคู่สมรสรวมกัน (กรณีมีคู่สมรส) กับรายจ่าย
ในภาวะปกติ เช่น ค่าใช้จ่ายภายในบ้าน ในที่ทำงาน ในสังคมหรือค่าใช้จ่าย
อื่นๆ ของท่านและคู่สมรสแล้ว สภาพทางการเงินในครอบครัวของท่านใน
แต่ละเดือนเป็นอย่างไร
() เหลือให้เก็บออมเนื่องจากรายได้มากกว่ารายจ่าย
() เพียงพอเนื่องจากรายได้กับรายจ่ายมีปริมาณใกล้เคียงกัน
() ไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้น้อยกว่ารายจ่าย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามอัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงใน ช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความรู้สึกของท่านที่มีต่อตนเอง เพียงแห่งเดียวในแต่ละข้อความตามระดับการประเมิน คือ

- เห็นด้วยมากที่สุด หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุดตามข้อความนั้น
 เห็นด้วยมาก หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยมากตามข้อความนั้น
 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยปานกลางตามข้อความนั้น
 เห็นด้วยน้อย หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยน้อยตามข้อความนั้น
 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุดตามข้อความนั้น

อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
1. ข้าพเจ้ายังมีร่างกายแข็งแรงเมื่อเปรียบเทียบกับอายุของข้าพเจ้าขณะนี้					
2. ข้าพเจ้าเป็นคนมีเสน่ห์ที่น่าสนใจ					
3. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตัวเองแก่ลงไปมากเมื่อต้องทำงานหนักติดต่อกัน					
4. ข้าพเจ้าคิดว่าตัวเองต้องดูแลร่างกายให้มากขึ้นกว่านี้					
5. ข้าพเจ้าพอใจในรูปร่างและลักษณะของตนเองดังที่เป็นอยู่					
6. ข้าพเจ้าเล่นกีฬาได้เก่งพอสมควร					

อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
7. ข้าพเจ้ายากเปลี่ยนบางส่วนของร่างกายตนเอง					
8. ข้าพเจ้าควรเป็นที่สนใจของเพศตรงข้ามมากกว่านี้					
9. ข้าพเจ้าต้องระวังด้านสุขภาพของ ตนเองอยู่เสมอ					
10. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าร่างกายกระฉับกระเฉงตลอดเวลา					
11. ในบางครั้งข้าพเจ้าต้องใช้เวลามากจึงจะเข้าใจในงาน					
12. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความคิดดี					
13. ข้าพเจ้าเป็นคนร่าเริง					
14. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดี					
15. ข้าพเจ้าเป็นคนใจเย็น					
16. ข้าพเจ้าเป็นคนไม่ค่อยพิถีพิถัน					
17. ข้าพเจ้าเป็นคนที่ใครๆ ก็อยากทำงานด้วย					
18. ข้าพเจ้ารู้สึกเป็นคนไม่มีความสำคัญต่อองค์กรมากนัก					
19. ข้าพเจ้าเป็นคนที่มีความสามารถพิเศษ					
20. ข้าพเจ้าเป็นคนน่ารักพอควร					
21. ข้าพเจ้าภูมิใจในตัวเอง					

อัตมโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
22. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้ทำงาน ที่สำคัญเสมอ					
23. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจได้ดี					
24. ข้าพเจ้ายอมรับฟังคำติเตือนจากผู้อื่น ได้โดยไม่โกรธ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 8 ด้านคือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพ
5. ด้านภาวะอิสระจากงาน
6. ด้านความภูมิใจในองค์กร
7. ด้านการบูรณาการทางสังคม
8. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างทางขวามือ ตามความรู้สึกของท่านต่อ
ข้อความเกี่ยวกับชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถาม
แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นข้อคำถามที่ให้ผู้ตอบประเมินความรู้สึกของตน
เองต่อข้อความตามระดับการประเมิน 5 ระดับ คือ

จริงมากที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
จริงมาก	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
จริงปานกลาง	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
จริงน้อย	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
จริงน้อยที่สุด	หมายถึง มีความรู้สึกเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
1. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่า ผู้ที่ทำงานวิชาชีพอื่น ที่มีตำแหน่งและ ลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
2. ข้าพเจ้ายังไม่พอใจในอัตราเงินเดือน ประจำที่ได้รับ					

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
3. ข้าพเจ้าพอใจในอัตราการขึ้นเงินเดือน ในแต่ละปี					
4. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน					
5. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนยังไม่เหมาะสม กับวุฒิการศึกษา					
6. ข้าพเจ้าได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับ อายุราชการ					
7. ข้าพเจ้าพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ หน่วยงานจัดให้					
8. ข้าพเจ้าได้รับค่าตอบแทนและ สวัส ติการจากหน่วยงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว					
9. การพิจารณาความดีความชอบประจำปี ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความ ยุติธรรมตามสภาพการทำงาน					

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
10. สถานที่ทำงานของข้าพเจ้าสะอาด เรียบร้อย					
11. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีเครื่องมือ เครื่องใช้เพียงพอ					
12. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์ สำนักงานเหมาะสมกับงาน					

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
13. สถานที่ในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความปลอดภัยในชีวิต					
14. ระบบแสงสว่างในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี					
15. ในที่ทำงานของข้าพเจ้ามีเสียงรบกวนจนไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงาน					
16. ปริมาณเนื้อในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมดี					
17. สภาพแวดล้อมโดยรวมในที่ทำงานของข้าพเจ้าเหมาะสมกับการทำงาน					
18. ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้ข้าพเจ้าปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมอยู่เสมอ					
19. ในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน					

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	จริงน้อยที่สุด
20. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้ามีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอนาคต					
21. ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีโอกาสได้รับเลื่อนตำแหน่งหรือระดับในอนาคตหรือไม่					

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
22. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติงาน					
23. ความพยายามในการทำงานอย่างหนักของข้าพเจ้าอาจไม่มีผลกับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24. ในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้ามีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะให้ก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
25. ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้ามีโอกาสก้าวหน้าอย่างทัดเทียมกันตามความสามารถในการทำงานของแต่ละคน					
26. การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ของข้าพเจ้าขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา					
27. ข้าพเจ้ายอมรับว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองจะทำให้ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
28. ข้าพเจ้าเชื่อว่าตนเองมีความมั่นคงในตำแหน่งงาน					

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
29. ข้าพเจ้ามีโอกาทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ					
30. ข้าพเจ้าไม่มีอิสรภาพที่จะทำในสิ่งที่ ตนเองต้องการในงานที่รับผิดชอบ					
31. ข้าพเจ้ามีโอกาที่จะได้รับการพัฒนา ทักษะในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น					
32. ข้าพเจ้ามีโอกาสรับผิดชอบงานที่ ยากขึ้น					
33. งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติไม่น่าสนใจ เท่าที่ควร					
34. งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความถนัดของข้าพเจ้า					
35. ลักษณะงานของข้าพเจ้าส่งเสริม ต่อการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
36. ลักษณะงานของข้าพเจ้าท้าทายต่อ ความรู้ความสามารถ					
37. ข้าพเจ้าไม่มีโอกาได้ทดลองทำงาน ตามวิธีของข้าพเจ้าเลย					
38. ลักษณะงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของข้าพเจ้า					

ด้านภาวะอิสระจากงาน	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
39. ข้าพเจ้าสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
40. ข้าพเจ้าใช้เวลาส่วนใหญ่ไปทำงาน					
41. ข้าพเจ้ารู้สึกว่วันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด					
42. ข้าพเจ้าต้องทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จจบบ่อยๆ					
43. ข้าพเจ้าต้องทำงานในวันหยุดราชการเป็นประจำ					
44. ข้าพเจ้าต้องไปทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมงานให้พร้อม					
45. ข้าพเจ้าได้พักผ่อนในวันหยุดดอย่างเพียงพอ					
46. ข้าพเจ้าต้องนำงานไปทำต่อที่บ้านเสมอ					
47. บางครั้งข้าพเจ้ารู้สึกว่ยังพักผ่อนไม่เพียงพอ					
48. แม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ข้าพเจ้าก็ยักรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน					

ด้านความภูมิใจในองค์กร	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
49. ข้าพเจ้ามีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งนี้					
50. บุคลากรในโรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ ยอมรับของชุมชน					
51. ข้าพเจ้าผิดหวังที่มาเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาที่นี่					
52. โรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของ โรงเรียนอื่น					
53. โรงเรียนของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของ หน่วยงานอื่นที่ต่างสายงานกัน					
54. โรงเรียนของข้าพเจ้าอำนวยความสะดวก ต่อสังคมเป็นอย่างดี					
55. โรงเรียนของข้าพเจ้าสามารถช่วย ยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน					
56. โรงเรียนของข้าพเจ้ายัง <u>ไม่มี</u> บทบาทต่อ สังคมเท่าที่ควร					
57. การปฏิบัติงานทำให้ข้าพเจ้าเกิด ความภาคภูมิใจในวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา					
58. โรงเรียนของข้าพเจ้ายังขาดการ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง ของชุมชน					

ด้านการบูรณาการทางสังคม	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
59. ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาแสดงความ เป็นกันเองกับข้าพเจ้าทั้งในด้าน การทำงานและด้านส่วนตัว					
60. ข้าพเจ้าประสานการทำงานกับ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ได้ ดี					
61. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ					
62. ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียน อย่างเป็นกันเอง					
63. ข้าพเจ้าพบปะสังสรรค์อย่างไม่เป็น ทางการกับคณะครูเสมอ					
64. ข้าพเจ้าเลือกคบหากับครูที่มีความคิด ตรงกับข้าพเจ้า					
65. ข้าพเจ้าปรึกษาคณะครูก่อนเปลี่ยน แปลงการทำงาน					
66. ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับนับถือจาก เพื่อนครูเป็นอย่างดี					
67. ข้าพเจ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ร่วมกับคณะครู					
68. ข้าพเจ้ามีการติดต่อสื่อสารกับคณะครู ในลักษณะเปิดเผย					

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
69. ข้าพเจ้ามีอิสระทางความคิดในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
70. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
71. ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างแท้จริง					
72. ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญได้ตามลำพังในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
73. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณครูใช้งานมากหรือน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา					
74. การแบ่งงานและมอบหมายงานของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงเท่าที่ควร					
75. ข้าพเจ้ามีโอกาสดแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการปฏิบัติงานกับองค์กรภายนอก					

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	จริง มาก ที่สุด	จริง มาก	จริง ปาน กลาง	จริง น้อย	จริงน้อย ที่สุด
76. ข้าพเจ้าได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับผู้บริหารองค์การอื่นๆ ในการปฏิบัติงานกับองค์การภายนอก					
77. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติร่วมกับคณะครูเพื่อประโยชน์ทางสังคมบ่อยๆ ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์การอื่นๆ					
78. องค์การทางสังคมที่ข้าพเจ้าต้องร่วมปฏิบัติงานยังไม่มีแบบแผนในการทำงานที่ดีพอ					

ภาคผนวก ข

**รายชื่อสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพรที่ประชากร
กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่ม Tryout ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2546**

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย
เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม	
เมืองชุมพร	1	ชุมชนบ้านท่าสิงห์		กลุ่มตัวอย่าง		
	2	ชุมชนบ้านนาชะอัง	Tryout			
	3	ชุมชนบ้านนาแซะ		กลุ่มตัวอย่าง		
	4	ชุมชนวัดหาดพันไกร	Tryout			
	5	ทุ่งคาพิทยาคาร		กลุ่มตัวอย่าง		
	6	ไทยรัฐวิทยา66(บ้านนาเนียน)		กลุ่มตัวอย่าง		
	7	บ้านเขาชันโต๊ะ				
	8	บ้านเขาน้อย		กลุ่มตัวอย่าง		
	9	บ้านเขาบ่อ		กลุ่มตัวอย่าง		
	10	บ้านเขายาวราษฎร์พัฒนา				
	11	บ้านเขาวง		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน	
	12	บ้านคลองสูบ		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน	
	13	บ้านควนจำปา		Tryout		
	14	บ้านคอเตี้ย		Tryout		
	15	บ้านคอสน				
	16	บ้านช่องไทรราษฎร์พัฒนา				
	17	บ้านดอนไทรงาม				
	18	บ้านดอนรัก				
	19	บ้านท่ามะปริง				
	20	บ้านท่าไม้ลาย	กลุ่มตัวอย่าง		ไม่สมบูรณ์	
	21	บ้านทุ่งมะขาม	กลุ่มตัวอย่าง			
	22	บ้านทุ่งหงษ์	Tryout			
	23	บ้านในห้วย		กลุ่มตัวอย่าง		
	24	บ้านบางคอย				
	25	บ้านบางหลง		กลุ่มตัวอย่าง		
	26	บ้านปากน้ำ(เผดิมจินนาวาช)		กลุ่มตัวอย่าง		

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
เมืองชุมพร	27	บ้านศาลาลอย		กลุ่มตัวอย่าง	
	28	บ้านสามเสียม			
	29	บ้านหนองจันทร์หอม		กลุ่มตัวอย่าง	
	30	บ้านหนองเนียน		กลุ่มตัวอย่าง	
	31	บ้านหนองส้ม		กลุ่มตัวอย่าง	
	32	บ้านหัวถนน		กลุ่มตัวอย่าง	
	33	บ้านหาดทรายรี		กลุ่มตัวอย่าง	
	34	บ้านหาดทรายครภาพ			
	35	ปากน้ำชุมพรวิทยา	Tryout		
	36	เมืองชุมพรบ้านเขาถล่ม		กลุ่มตัวอย่าง	
	37	เมืองชุมพรวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์
	38	วัดขุนกระทิง		กลุ่มตัวอย่าง	
	39	วัดเขาติน			
	40	วัดคูขุด		กลุ่มตัวอย่าง	
	41	วัดเชิงกระ		กลุ่มตัวอย่าง	
	42	วัดดอนทรายแก้ว		กลุ่มตัวอย่าง	
	43	วัดดอนมะม่วง		กลุ่มตัวอย่าง	
	44	วัดดอนเมือง		กลุ่มตัวอย่าง	
	45	วัดดอนรวบ		กลุ่มตัวอย่าง	
	46	วัดทุ่งคา			
	47	วัดน้อมถวาย		กลุ่มตัวอย่าง	
	48	วัดนาทุ่ง	Tryout		
	49	วัดบางลึก	Tryout		
	50	วัดพิชัยาราม	Tryout		
	51	วัดวังไผ่			
	52	วัดหัวกรูด	Tryout		
	53	วัดหาดทรายแก้ว			
	54	วัดหุรอ		กลุ่มตัวอย่าง	
	55	วัดแหลมสำภู		กลุ่มตัวอย่าง	

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
เมืองชุมพร	56	ศรียาภัย	Tryout		
	57	ศรีอุทัยธรรมพัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	
	58	สะอาดเผติมวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	59	อนุบาลชุมพร		กลุ่มตัวอย่าง	
	60	อนุบาลเมืองฯ (วัดสุบรรณฯ)		กลุ่มตัวอย่าง	
	ท่าแซะ	1		ชุมชนบ้านคูริง (มิตรภาพที่ 25)	Tryout
2		ชุมชนประชาณีคม			
3		ท่าข้ามวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
4		ท่าแซะรัชดาภิเษก		กลุ่มตัวอย่าง	
5		ท่าลานทอง	Tryout		
6		ไทยรัฐวิทยา 77 (เนินสันติ)		กลุ่มตัวอย่าง	
7		บ้านกลาง			
8		บ้านแก่งเพกา		กลุ่มตัวอย่าง	
9		บ้านเขาพาง		กลุ่มตัวอย่าง	
10		บ้านคันทรทรัพย์			
11		บ้านงาช้าง		กลุ่มตัวอย่าง	
12		บ้านจันทิ่ง		กลุ่มตัวอย่าง	
13		บ้านดอนเคี่ยม		กลุ่มตัวอย่าง	
14		บ้านตาหงษ์		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
15		บ้านทรายขาว		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
16		บ้านทุ่งบ่ิน			
17		บ้านธรรมเจริญ			
18		บ้านน้ำเย็น		กลุ่มตัวอย่าง	
19		บ้านเนินทอง			
20		บ้านบางไม้แก้วประชาสามัคคี		กลุ่มตัวอย่าง	
21		บ้านบึงลัด		กลุ่มตัวอย่าง	
22		บ้านพรุตะเคียน			
23		บ้านยายไท		กลุ่มตัวอย่าง	
24		บ้านรับร่อ		กลุ่มตัวอย่าง	

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
ท่าแซะ	25	บ้านร้านตัดผม	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	
	26	บ้านละมุ		กลุ่มตัวอย่าง	
	27	บ้านสวนทรัพย์			
	28	บ้านหนองเรือ			
	29	บ้านหัวว่าว		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	30	บ้านหาดใน		กลุ่มตัวอย่าง	
	31	บ้านหาดส้มแป้น	Tryout		
	32	บ้านหาดหงษ์			
	33	บ้านหินแก้ว		กลุ่มตัวอย่าง	
	34	บ้านเหมืองทอง		กลุ่มตัวอย่าง	
	35	บ้านใหม่พัฒนา			
	36	บ้านใหม่สมบูรณ์		กลุ่มตัวอย่าง	
	37	ประชานิคม 2	Tryout		
	38	ประชานิคม 3	Tryout		
	39	ประชานิคม 4		กลุ่มตัวอย่าง	
	40	ประชาพัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	41	ประชาสันติ			
	42	ราชประชานุเคราะห์ 20	Tryout		
	43	วัดควนมณี		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	44	วัดวังครก		กลุ่มตัวอย่าง	
45	หงส์เจริญวิทยา	กลุ่มตัวอย่าง			
46	อนุบาลท่าแซะ	Tryout			
ปะทิว	1	ชุมชนบ้านทะเลทรัพย์		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	2	ชุมชนมาบอำมฤต		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์
	3	ไทยรัฐวิทยา 76 (บ้านพละ)		กลุ่มตัวอย่าง	
	4	ไทยรัฐวิทยา 78 (วัดสามัคคีชัย)		กลุ่มตัวอย่าง	
	5	บ้านเขาเสี้ยว			
	6	บ้านคอกม้า		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	7	บ้านชุมโค			

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
ปะทิว	8	บ้านไชยราช			
	9	บ้านดอนตะเคียน	Tryout		
	10	บ้านดอนทราย		กลุ่มตัวอย่าง	
	11	บ้านถ้ำรง		กลุ่มตัวอย่าง	
	12	บ้านทรัพย์สมบูรณ์	Tryout		
	13	บ้านทรายแก้ว			
	14	บ้านทุ่งเรี่ย		Tryout	
	15	บ้านทุ่งวัวแล่น		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	16	บ้านน้ำพุ		กลุ่มตัวอย่าง	
	17	บ้านบนไร่		กลุ่มตัวอย่าง	
	18	บ้านบ่อสำโรง			
	19	บ้านบ่ออิฐ		กลุ่มตัวอย่าง	
	20	บ้านบางจาก		กลุ่มตัวอย่าง	
	21	บ้านปากคลอง		กลุ่มตัวอย่าง	
	22	บ้านวังช้าง		กลุ่มตัวอย่าง	
	23	บ้านสะพลี		Tryout	
	24	บ้านหนองผาก			กลุ่มตัวอย่าง
	25	บ้านห้วยรากไม้	Tryout		
	26	บ้านหินกบ		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์
	27	ปะทิววิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	28	มาบอำมฤตวิทยา	Tryout		
	29	วัดดอนกุฎี			
	30	วัดดอนยาง		กลุ่มตัวอย่าง	
	31	วัดบางแหวน		กลุ่มตัวอย่าง	
	32	วัดปากด่าน		กลุ่มตัวอย่าง	
	33	สหกรณ์ประชานุกูล			
	34	อนุบาลบ้านเนินสำลี		กลุ่มตัวอย่าง	
	35	อนุบาลปะทิว (บางสน)			

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
สวี	1	เขาทะเลพิทยาคม		กลุ่มตัวอย่าง	
	2	ครนพิทยาคม		กลุ่มตัวอย่าง	
	3	ค่ายลูกเสืออำเภอสวี		กลุ่มตัวอย่าง	
	4	ชุมชนสวี		กลุ่มตัวอย่าง	
	5	ด่านสวีวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	6	นาสัทธิวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	7	บ้านแก่งกระทิง		กลุ่มตัวอย่าง	
	8	บ้านเขาค่าย	Tryout		
	9	บ้านเขาทะเล		กลุ่มตัวอย่าง	
	10	บ้านเขาน้อยสามัคคี		กลุ่มตัวอย่าง	
	11	บ้านเขาล้าน		กลุ่มตัวอย่าง	
	12	บ้านคลองน้อย		กลุ่มตัวอย่าง	
	13	บ้านคู			
	14	บ้านทุ่งเขาสะบ้า		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์
	15	บ้านทุ่งคาโดนด.		กลุ่มตัวอย่าง	
	16	บ้านไทยพัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	
	17	บ้านไทรล่า	Tryout		
	18	บ้านนาเหียง	Tryout		
	19	บ้านน้ำฉา		กลุ่มตัวอย่าง	
	20	บ้านน้ำลอดน้อย			
	21	บ้านในหุบ			
	22	บ้านแพรกแห้ง	Tryout		
	23	บ้านยางงาม			
	24	บ้านเลียบกระรอก			
	25	บ้านหนองปลา		กลุ่มตัวอย่าง	
	26	บ้านห้วยกลาง	Tryout		
	27	บ้านห้วยชัน		กลุ่มตัวอย่าง	
	28	บ้านห้วยทรายขาว	Tryout		
	29	บ้านห้วยทับทอง		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม	
สวี	30	บ้านห้วยใหญ่				
	31	บ้านหาดทรายรี		กลุ่มตัวอย่าง		
	32	วัดถวน		กลุ่มตัวอย่าง		
	33	วัดจันทราวาส		กลุ่มตัวอย่าง		
	34	วัดชุมแสง	Tryout			
	35	วัดเชิงคีรี				
	36	วัดถ้ำเขาล้าน	Tryout			
	37	วัดทองตม		กลุ่มตัวอย่าง		
	38	วัดท่าหิน(ตรุณศึกษา)				
	39	วัดธัญญาราม		กลุ่มตัวอย่าง		
	40	วัดนาสัก		กลุ่มตัวอย่าง		
	41	วัดบรรพตวาริเขต				
	42	วัดพะจูน		กลุ่มตัวอย่าง		
	43	วัดหนองบัว				
	44	วัดแหลมปอ		กลุ่มตัวอย่าง		
	45	สวีวิทยา				
	46	อนุบาลสวี (บ้านนาโพธิ์)		กลุ่มตัวอย่าง		
	ทุ่งตะโก	1	ชุมชนวัดท่าสุธาราม	Tryout		
		2	ชุมชนวัดธรรมถาวร	Tryout		
		3	ทุ่งตะโกวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
4		บ้านเขาวงกรด		กลุ่มตัวอย่าง		
5		บ้านทับช้าง		กลุ่มตัวอย่าง		
6		บ้านวังปลา				
7		บ้านสามแยกจำปา		กลุ่มตัวอย่าง		
8		บ้านห้วยมุด		กลุ่มตัวอย่าง		
9		บ้านแหลมยางนา				
10		บ้านอ่าวมะม่วง		กลุ่มตัวอย่าง		
11		ราชประชานุเคราะห์ 3		กลุ่มตัวอย่าง		
12		วัดชลธิ์พฤกษ์าราม				

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
ทุ่งตะโก	13	วัดท่าทอง			
	14	วัดเทพนิมิตวราราม		กลุ่มตัวอย่าง	
	15	วัดมุสตีภุมาราม	Tryout		
หลังสวน	16	วัดมุจลินทาราม		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่ส่งคืน
	1	ชลธารวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	2	ชุมชนวัดขันเงิน		กลุ่มตัวอย่าง	
	3	ชุมชนวัดหาดสำราญ		กลุ่มตัวอย่าง	
	4	บ้านเขาแงน		กลุ่มตัวอย่าง	
	6	บ้านคลองระ			
	7	บ้านควนตะวันออก			
	8	บ้านดอนตาผล		กลุ่มตัวอย่าง	
	9	บ้านดอนนน		กลุ่มตัวอย่าง	
	10	บ้านท้องครก	Tryout		
	11	บ้านทับวัง		กลุ่มตัวอย่าง	
	12	บ้านน้ำตก		กลุ่มตัวอย่าง	
	13	บ้านน้ำลอด			
	14	บ้านในกริม	Tryout		
	15	บ้านในเหมือง		กลุ่มตัวอย่าง	
	16	บ้านบางหยี		กลุ่มตัวอย่าง	
	17	บ้านปากน้ำหลังสวน		กลุ่มตัวอย่าง	
	18	บ้านสวนจันทร์			
	19	บ้านสะพานยูง		กลุ่มตัวอย่าง	
	20	บ้านหนองไถ่ปัง		กลุ่มตัวอย่าง	
	21	บ้านหนองปลา			
	22	บ้านหนองโพธิ์ มิตรภาพที่ 129			
	23	บ้านห้วยหลอด		กลุ่มตัวอย่าง	
	24	ประชาบุษยวิทย์		กลุ่มตัวอย่าง	
	25	ปากน้ำหลังสวนวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	26	เมืองหลังสวน		กลุ่มตัวอย่าง	

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
หลังสวน	27	วัดชลธารวดี		กลุ่มตัวอย่าง	
	28	วัดชลธีนิมิตร		กลุ่มตัวอย่าง	
	29	วัดดอนชัย	Tryout		
	30	วัดดอนवास			
	31	วัดถ้ำเขาเงิน			
	32	วัดนพคุณ		กลุ่มตัวอย่าง	
	33	วัดนาทิการาม		กลุ่มตัวอย่าง	
	34	วัดประสาธนิกร	Tryout		
	35	วัดราษฎร์บำรุง		กลุ่มตัวอย่าง	
	36	วัดราษฎร์บูรณาราม		กลุ่มตัวอย่าง	
	37	วัดราษฎร์อรุณ		กลุ่มตัวอย่าง	
	38	วัดวาสุการาม			
	39	วัดวิเวการาม	Tryout		
	40	วัดสมุหเขตตาราม	Tryout		
	41	วัดสว่างมนัส			
	42	วัดสุวรรณคีรี			
	43	วัดอัมพาวาส	Tryout		
	44	สวนศรีวิทยา	Tryout		
	45	สหกรณ์นิคมอูปลั้มภัก		กลุ่มตัวอย่าง	
	ละแม	1	ชุมชนบ้านเขาหลวง		กลุ่มตัวอย่าง
2		บ้านเขาตากูน		กลุ่มตัวอย่าง	
3		บ้านคลองสง		กลุ่มตัวอย่าง	
4		บ้านดวด		กลุ่มตัวอย่าง	
5		บ้านดอนแค	Tryout		
6		บ้านทรายทอง			
7		บ้านทับใหม่		กลุ่มตัวอย่าง	
8		บ้านสวนสมบุรณ์		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบุรณ์
9		บ้านแหลมสันติ	Tryout		
10		ประชาสงวน		กลุ่มตัวอย่าง	

อำเภอ	ลำดับ	ประชากรผู้บริหารโรงเรียน	Tryout	กลุ่มตัวอย่าง	แบบสอบถาม
ละแม	11	ประชาเอื้ออารี		กลุ่มตัวอย่าง	
	12	ละแมวิทยา			
	13	วัดปากน้ำละแม		กลุ่มตัวอย่าง	
	14	วัดปีย์พัฒนาราม	Tryout		
	15	วัดสุวรรณนิมิต			
	16	วัดโสมสิริพัฒนาราม		กลุ่มตัวอย่าง	
	17	สหกรณ์พัฒนา			
	18	สามัคคีพัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	
พะโต๊ะ	1	บ้านเขาตะเกาทอง			
	2	บ้านคลองเหนก		กลุ่มตัวอย่าง	
	3	บ้านตรัง (จันทสิงห์อุทิศ)			
	4	บ้านต๋อตั้ง		กลุ่มตัวอย่าง	
	5	บ้านท่าแพรราษฎร์พัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	
	6	บ้านโนนหยาน	Tryout		
	7	บ้านปึงหวาน		กลุ่มตัวอย่าง	ไม่สมบูรณ์
	8	บ้านปากทรง		กลุ่มตัวอย่าง	
	9	บ้านปากเลข			
	10	บ้านพระรักษราษฎร์บำรุง	Tryout		
	11	บ้านพังเหา		กลุ่มตัวอย่าง	
	12	บ้านโหมงราษฎร์พัฒนา		กลุ่มตัวอย่าง	
	13	พะโต๊ะวิทยา		กลุ่มตัวอย่าง	
	14	พัฒนศึกษา	Tryout		
	15	อนุบาลพะโต๊ะ		กลุ่มตัวอย่าง	

สรุปจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง และโรงเรียนที่ทำการ Tryout

อำเภอ	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	Tryout	แบบสอบถาม			
				ได้รับคืน	สมบูรณ์	ไม่สมบูรณ์	ไม่ได้รับคืน
เมืองชุมพร	60	35	11	33	31	2	2
ท่าแซะ	46	27	8	22	22	0	5
ปะทิว	35	21	6	18	16	2	3
สวี	46	27	8	27	25	2	0
ทุ่งตะโก	16	9	3	8	8	0	1
หลังสวน	45	26	8	26	26	0	0
ละแม	18	11	3	11	10	1	0
พะโต๊ะ	15	9	3	9	8	1	0
	281	165	50	154	146	8	11
				93.3333	88.4848485	4.84848485	6.6666667

ภาคผนวก ค

**หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ หนังสือขอความร่วมมือพัฒนาเครื่องมือ
และหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย**



ที่ สท 0519.12//ค.๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงวงศ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร เขต ๑ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร ในระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๔๖ - มกราคม ๒๕๔๗

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมชาติ ทองสมุทร ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเกื้อหนุนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ นวนานท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเลข : สำนักบรรณานุกรมศึกษาศาสตร์ กรมการศึกษาระดับกลาง โทรศัทพ์ 077-559104 มีคติดต่อ 01-9700241

ที่ ศธ 0519.12/11-6

Handwritten signature and initials



กลุ่มอำนวยการ
เลขที่รับ 121
วันที่ 189
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๙ ธันวาคม 2546

<input checked="" type="checkbox"/>	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
<input type="checkbox"/>	กลุ่มงานบริหารคลัง
<input type="checkbox"/>	กลุ่มงานบริหารแผนงาน
<input type="checkbox"/>	กลุ่มงานบริหารการเงินและสินทรัพย์

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาโท เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาโท ในกรณี นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในระหว่างเดือนธันวาคม 2546 - มกราคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมชาติ ทองสมุทร ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญาโท ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Handwritten signature

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559104 มือถือ 01-9700241



/๐ กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญาานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1 คอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอลความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมชาติ ทองสมุทร ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญาานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559104 มือถือ 01-9700241



1A96

เลขที่ 392

วันที่ 19 มิ.ย. 2547

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ศธ 0519.12/599

/ค กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2.

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายสมชาติ ทองสมุทร ได้เก็บข้อมูล ในการทำปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559104 มือถือ 01-9700241



บันทึกข้อความ

192

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/ ๕๕๕/

วันที่ ๙ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชุตี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายสมชาติ ทองสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

193

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/๖๙๖๖

วันที่ ๙ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขออนุญาตผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะพลศึกษา

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงวงศ์ดี และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ไพบูลย์ อ่อนมั่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายสมชาติ ทองสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มศว โทร. 5731, 5618

ที่ ศธ 0519.12/78๖๖

วันที่ ๖ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปฏิญานิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตนะ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปฏิญานิพนธ์ ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ราชนันท์ บุญธิมา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบถาม การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุขมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามให้ นายสมชาติ ทองสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



จ. ธันวาคม 2546

อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

ยน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 1

งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายกำจัด คงหนู ศึกษาธิการจังหวัดชุมพร เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายสมชาติ ทองสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559104 มือถือ 01-9700241



๖ ธันวาคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายสมชาติ ทองสมุทร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทศนา แสงศักดิ์ และ รองศาสตราจารย์ชูศรี วงศ์รัตน์ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายทวีพล แพเรือง ผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษาชุมพร ปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร เขต 2 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามให้ นายสมชาติ ทองสมุทร และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 077-559104 มือถือ 01-9700241

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายสมชาติ ทองสมุทร
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤษภาคม 2500
สถานที่เกิด	ตำบลคันธุลี อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	162 หมู่ 7 ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ 2 ระดับ 7
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนละแมวิทยา ตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

ประวัติการศึกษา

2521	ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาระดับสูง (ป.กศ.สูง) วิชาเอกคณิตศาสตร์ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
2527	คุรุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) วิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
2546	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ