

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพการทำงาน
- 2.3 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 บริบทของโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง สถานภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดี ทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน ว่ามีความสมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจที่มีคุณธรรม สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ทั้งตนเอง สังคม มีการศึกษา มีครอบครัวดี มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การมีมนุษยสัมพันธ์ การทำงานกับผู้อื่นอย่างมีความสุข การมีสังคมที่ดี การทำให้ผู้อื่นเป็นสุขด้วย

พัชรภรณ์ คนกล้า (2547: 8) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากให้ความสำคัญ และความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

สัมพันธ์ รอดพึงครุฑ (2550: 6) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึงการมีชีวิตที่สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำให้คนอื่นเป็นสุขด้วย

สุรัชย์ สิทธิปาน 2546 (อ้างถึงใน จิราภรณ์ น้อยเจริญ 2551: 9-10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต คือสภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ เป็นวิถีชีวิต หรือความเป็นอยู่ในภาพรวมของประชากร ซึ่งมองผ่านมิติๆ ไว้ดังนี้

(1) สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล

(1.1) ด้านร่างกาย สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือ อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย พลังงาน การออกกำลังกาย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและในการประกอบอาชีพ

(1.2) ด้านอารมณ์ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการพักผ่อนหย่อนใจที่มีประโยชน์ และนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ความสัมพันธ์อันอบอุ่นในครอบครัวและชุมชน

(1.3) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาดและเป็นระเบียบ ปราศจากมลภาวะในน้ำ อากาศ และเสียง มีทรัพยากรที่มีความจำเป็นแก่การดำรงชีวิต และการคมนาคมที่สะดวก

(1.4) ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการศึกษาการประกอบอาชีพที่มีความเท่าเทียมกัน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การปกครองที่ให้สิทธิเสรีภาพ และความเสมอภาค ความเป็นธรรมด้านร่างกายและด้านสังคม ความร่วมมือร่วมใจในชุมชน ความเป็นระเบียบวินัย ความเห็นอกเห็นใจ และค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา

(1.5) ด้านความคิด สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชน การศึกษาวิชาชีพ ความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเอง ครอบครัว และชุมชน การเป็นที่ยอมรับของชุมชน การสร้างความสำเร็จด้านตนเอง และการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม

(1.6) ด้านจิตใจ สิ่งที่บอกคุณภาพชีวิตคือการมีคุณธรรมส่วนตัว และสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต เมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูล กตัญญูกตเวทิตี ความจงรักภักดีต่อชาติ ความศรัทธาในศาสนา ความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงการใช้ชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุขตามที่ตนเองปรารถนา ทั้งนี้ต้องตั้งตนอยู่ในความถูกต้องตามครรลองครองธรรม

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความคลุมเครือ คือยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้างๆ หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน (Quality of Work Life) ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือมิติดหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) (จิราภรณ์ น้อยเจริญ 2551: 9-10)

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: 43) กล่าวว่า การสร้างความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในด้านต่างๆ เช่น ลักษณะงานที่ถูกต้อง ความมั่นคงในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี รวมถึงผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารนั้นๆ ด้วย และที่สำคัญจะมีความพึงพอใจในการทำงานได้ก็เพราะบุคคลเหล่านั้นเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติ และพอใจในผลงานนั้น ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ที่ได้รับจากงานนั้น ผู้บริหารมีหน้าที่จะต้องศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ในการสร้างความพึงพอใจแก่พนักงานเพื่อนำไปเสริมสร้างให้เหมาะสม บุคลากรและสภาพขององค์การ

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2550: 11) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ดีมีคุณภาพ และนำไปสู่การดำเนินการทำงานที่มีความสุขอย่างแท้จริง

แนวทางที่ผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างความรู้สึกรักภูมิใจในรายได้และผลประโยชน์ที่ได้รับ มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติม และเสริมรายได้ให้กับบุคลากร มีการจัดสถานที่ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้โอกาสกับทุกคนให้ได้รับการพัฒนาในวิชาชีพอย่างทั่วถึง และทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี จะต้องสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีการบริหารที่เป็นธรรมเสมอและเสมอภาค ให้ความอิสระกับทุกคนในการทำงาน และให้ทุกคนได้มีการรับใช้สังคมอย่างเท่าเทียมกัน (เกษศิริจันทร์ ไชยสงคราม และบุญยา วีรกุล 2551: 49)

จากที่ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณชีวิตที่ได้กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นคือการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกายและสังคม จะทำให้ออกเกิดสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญของเรื่องคุณภาพชีวิตอีกด้วย

### 2.3 ขอบข่ายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Dessler (1991 อ้างถึงใน เบญจวรรณ ธีญอุตร 2549: 20-21) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

- (1) คุณค่าของงานที่ทำ
- (2) สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง

- (3) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
- (4) ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
- (5) มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
- (6) ได้ทราบผลการปฏิบัติ
- (7) มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
- (8) มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
- (9) มีสภาพสังคมที่ดี

สันติ บางอ้อและผจญ (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 20) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การว่าประกอบด้วย

- (1) การกำหนดเงินเดือนค่าจ้างที่เหมาะสม
- (2) การจัดกาสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น
- (3) การให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์การ
- (4) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- (5) การเสริมคุณค่าของงานที่พนักงานทำ
- (6) การมีระบบสื่อความในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ
- (7) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเสริมสร้างศักยภาพของตนเองได้เท่าเทียม

กัน

- (8) มีระบบข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ
- (9) การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

Walton (อ้างถึงในปรีชา คร้ามพัคตร์ 2545: 9 - 10)

(1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

(3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจต่อ
- (4.1) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้
  - (4.2) ความรู้ทักษะใหม่ๆ จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต
  - (4.3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
- (5) การบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า ประสิทธิภาพความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึก ต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีมีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน และความรู้สึก ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
- (6) ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะ ปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ ส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ คำตอบแทนที่ยุติธรรม
- (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น (the total life space) การทำงานของบุคคล หนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นๆ บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและได้รับความดีความชอบ
- (8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มี ความรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของแรงงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านการเมืองอื่นๆ

จากแนวคิด 8 ประการตามแนวคิดของ Walton ผู้วิจัยจึงใช้เป็นแนวทางกำหนดการ ทำงานของครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ดังนี้

(1) คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

บุญแสง ชีระภรกร (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 23) ได้ให้ความหมายของ คำตอบแทนในความหมายนี้หมายถึง คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้ เป็น 2 ประเด็น คือ คำตอบแทนที่เหมาะสมและคำตอบแทนที่เพียงพอ คำตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่นการวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure)

(1.1) ความสำคัญของค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทน

Peter (อ้างถึงใน ถวิล มาสาซ้าย 2547: 18) ได้ให้ข้อเสนอแนะหลักการจ่ายค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

(1) การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนที่สูงพอเกณฑ์ของค่าแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบตามที่ได้กำหนดไว้

(2) ต้องจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึงการที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้จากการอบรมและอื่นๆ

(3) ต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

(4) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) การจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะต้องไม่มากเกินไปโดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้

(5) ความมั่นคง (Secure) หมายถึงการพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายค่าตอบแทนจะสามารถตอบสนองความพอใจได้

(6) การจ่ายต้องสามารถใจชูใจได้ (Incentive prove) การจ่ายค่าตอบแทนที่จำเป็นต้องมีกลไกสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลจากการทำงานได้ดี

(7) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึงพนักงานจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายค่าตอบแทน และรู้สึกว่าการจ่ายเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์องค์กร ผลประโยชน์ของตนเองด้วย

(1.2) การจ่ายค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ทำงานด้วย องค์กรใดก็ตามหากบุคคลใดไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหา

Gilmer (1966 อ้างถึงใน อารี สังข์ศิลป์ชัย 2548: 39) ได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการคือ

(1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ความมั่นคงในการทำงาน การได้งานทำตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นฐานย่อมเห็นว่าการมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญกับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีอะไรสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

(2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) การมีโอกาสดำตำแหน่งงานสูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่อายุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

(3) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) เป็นความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน ขนาดคือกิจการ ชื่อเสียง รายได้และการดำเนินงานขององค์กร องค์กรประกอบนี้ผู้มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่อายุน้อย

(4) ค่าจ้าง (Wage) คนงานชายจะเห็นว่าค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญสำหรับเขากว่าคนงานหญิงและผู้ที่ทำงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ทำงานในสำนักงานหรือหน่วยงานของรัฐบาล

(5) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspect of the Job) สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ

(6) การควบคุมดูแลหรือการนิเทศงาน (Supervision) การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ ผู้หญิงมีความรู้สึกไวต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย แต่หากการบังคับบัญชาไม่ดีก็เป็นสาเหตุสำคัญให้ทั้งชายและหญิงขาดงานและลาออกจากงานได้

(7) ลักษณะทางสังคม (Social Aspect of the Job) องค์ประกอบนี้ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือให้การยอมรับคน ถ้าหากทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงเห็นว่าองค์ประกอบนี้สำคัญมากกว่าผู้ชาย

(8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ – ส่งข้อสารสนเทศ คำสั่ง การทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

(9) สภาพการทำงาน (Work Condition) ได้แก่ สภาพอุณหภูมิแสง เสียง ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน สภาพการทำงานนี้มีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย

(10) ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefit) ได้แก่ เงินบำเหน็จบำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการ วันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ

การจ่ายค่าตอบแทนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นผู้ที่จ่ายค่าตอบแทนต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรม การจ่ายค่าตอบแทนต้องไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ควรพิจารณาตามเหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับที่เหมาะสมกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ทั้งนี้เป็นการสร้างความพึงพอใจทั้งผู้ให้และผู้รับอีกด้วย

(2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(2.1) ความปลอดภัยของบุคลากร

ความปลอดภัยในการทำงานมีความสำคัญมากต่อชีวิตและทรัพย์สินของบุคคลองค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับเรื่องของความปลอดภัยกันมากขึ้น เพราะหากเกิดอุบัติเหตุขึ้นนั้นหมายถึงการเสียทรัพยากรที่มีค่าขององค์การไป จึงพยายามสร้างความปลอดภัยในด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ (อรรถธรรม อุ่ณวิเศษ 2519: 30) ดังนี้

(1) จัดตั้งหน่วยงานเพื่อรับผิดชอบโดยเฉพาะ หน่วยงานที่อยู่ในความดูแลของบุคคลผู้เชี่ยวชาญการป้องกันอุบัติเหตุ ทำการตรวจสอบเครื่องมือ ตรวจสอบสภาพแวดล้อมในองค์การ ตลอดจนทำการฝึกอบรมบุคคลให้รู้วิธีป้องกันรักษาความปลอดภัย

(2) จัดตั้งคณะกรรมการ โปรแกรมความปลอดภัย โดยมีฝ่ายต่างๆเพื่อปรึกษาเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ

(3) เครื่องมือในการป้องกันอุบัติเหตุ มีการจัดฝึกอบรมให้บุคลากรรู้จักใช้เครื่องมือและการป้องกันอุบัติเหตุ

(4) จัดโปรแกรมความปลอดภัย การจัดโปรแกรมเพื่อให้รู้ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอุบัติเหตุ โครงการป้องกันอุบัติเหตุ การรักษาความปลอดภัยขององค์การ ศึกษาวิเคราะห์สาเหตุและวิธีหาวิธีป้องกันและลงมือป้องกันอุบัติเหตุในองค์การ

(5) ความร่วมมือจากฝ่ายบริหารในเรื่องการให้ความสนใจและหาทางป้องกันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคคลในการทำงาน

(6) การจัดฝึกอบรม โดยการให้บุคคลเข้าร่วมประชุมสัมมนาในเรื่องการรักษาสุขภาพและความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากอุบัติเหตุ

บุคคลในองค์กรล้วนมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดูแลเอาใจบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยเฉพาะในเรื่องของความปลอดภัยอันจะเกิดขึ้นกับบุคลากร

## (2.2) การส่งเสริมสุขภาพ

### (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550: 34) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและให้เขาได้นำความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุดตามกำลังความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นงานที่สำคัญและมีความหมายสำหรับตนด้วย

#### (3.1) ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาบุคคล

ในความหมายของการพัฒนาบุคคล โดยทั่วไปแล้วนักวิชาการส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า หมายถึงการจัดประสบการณ์การเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห้วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคคลในองค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อันเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและองค์กร (สุรจ บัญญัติ, 2546: 12)

วิน เชื้อโพธิ์หัก (อ้างถึงใน สุรจ บัญญัติ, 2546: 12 - 13) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เมื่อองค์กรได้บรรจุหรือมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติในระยหนึ่งแล้ว ผู้บริหารต้องหาทางพัฒนาบุคลากรโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะบางประการให้บุคลากรนั้น เพื่อให้บุคลากรได้ทำงานบรรลุจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเตรียมโครงการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับหน่วยงานเอาไว้ โครงการพัฒนาบุคลากรมีสิ่งที่จะต้องทำ 3 อย่าง คือ

(1) การให้ความรู้หรือแนวคิดการทำงาน งานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่ผู้บริหารมอบหมายให้แก่บุคลากรนั้นย่อมจะต้องอาศัยความรู้หรือแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปรับปรุงปฏิบัติงานของแต่ละคนอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาทางให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และแนวคิดในการทำงานของตนให้ดียิ่งอยู่เสมอ การเพิ่มพูนความรู้และแนวคิดใหม่ๆ นอกจากจะเป็นประโยชน์โดยตรงแก่บุคลากรแล้ว ยังเป็นประโยชน์กับผู้เกี่ยวข้องด้วย

(2) การเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะในการทำงานเป็นความจำเป็นเช่นเดียวกับการให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน แต่การให้ความรู้และแนวคิดใหม่ๆ

(3) การเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่หน้าที่หนึ่งนานๆ จะรู้สึกว่าคุณวุฒิของตนที่มีอยู่ค่อนข้างต่ำ เนื่องจากโอกาสที่จะเรียนในระยะแรกมีน้อย ไม่เหมือนขณะนี้ที่ทุกคนมีโอกาสที่จะได้เรียนให้ได้รับวุฒิสูงๆมีมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องหาทางส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ที่มีวุฒิต่ำและปฏิบัติงานมานานพอสมควรได้มีโอกาสเพิ่มพูนคุณวุฒิของตนตามความประสงค์ของบุคลากรและหน่วยงาน การเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรนอกจากจะทำให้บุคลากรได้ความรู้แนวคิดใหม่ๆ และทักษะการทำงานแล้ว ยังจะทำให้ขวัญและกำลังใจในบุคลากรดีขึ้นด้วย

สุรจ บัญญัติ (2546: 13) ได้สรุปแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรได้ ดังนี้ การพัฒนาบุคลากรเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องเอาใจใส่ และต้องใช้วิธีการที่หลากหลายให้เหมาะกับแต่ละบุคคลตามความรู้ ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม ตามสภาวะการณ์ และเวลาที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อการสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้น องค์กรใดก็ตามหากสร้างขวัญหรือกำลังใจในการทำงานให้สูงขึ้นก็ย่อมเชื่อได้ว่า งานส่วนรวมจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ทรงศักดิ์ ทิอ่อน (2551: 26-27) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์สูง ย่อมรู้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็น ดังตัวอย่างของโรงพยาบาลเอกชนหนึ่งที่มีผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี โดยได้สร้างห้องประชุม โดยเฉพาะโดยสร้างไว้บริเวณบ้านของผู้บริหารและมีการฝึกอบรมพนักงานเป็นประจำ โรงพยาบาลดังกล่าวจึงได้รับความนิยมนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพมากและโรงพยาบาลนี้ก็มีความก้าวหน้าอย่างมาก ความจริงแล้วไม่ใช่เรื่องลึกลับซับซ้อนแต่อย่างใดในการมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแต่ก็แปลกที่ผู้บริหารจำนวนมากมองข้าม ไม่ค่อยให้ความสำคัญ มีโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อแสดงว่าได้ทำแล้วเท่านั้น แท้จริงแล้วการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนี้

(1) ช่วยให้ผู้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถูกต้องมากขึ้น ผิดพลาดน้อยลง

(2) ทำให้บุคลากรเกิดเจตนาที่ดีต่อผู้บริหารและหน่วยงาน เกิดความรักหน่วยงาน นำไปสู่การทำงานเพื่อหน่วยงานต่อไป

(3) ช่วยให้อุบลากรมีโอกาสพบปะกันได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ยิ่งเป็นหน่วยงานขนาดใหญ่ด้วยแล้วโอกาสพบปะกันของบุคลากรย่อมมีน้อย ความคุ้นเคยสนิทสนมก็น้อยตามไปด้วย การได้พบปะกันเป็นประจำจะเกิดความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันมากขึ้น แน่นอเนกยอมไม่มีผู้บริหารคนใดต้องการให้บุคลากรขาดความสามัคคี

(4) ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ข้อนี้เป็นความสำคัญเชิงจิตวิทยา ฝ่ายบริหารเห็นว่าตนมีคุณค่าหน่วยงานจึงพัฒนา ความรู้สึกนี้จะเป็นแรงกระตุ้นและแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

(5) ช่วยให้อุบลากรได้รู้จักมองตนเอง รู้จักครองตนให้มีวิธีที่เหมาะสมและมีความสุข

(6) ลดปัญหาข้อขัดแย้งในหน่วยงาน ทั้งข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรด้วยกันและข้อขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร เพราะการพัฒนาบุคลากรเน้นทั้งความรู้ ความสามารถ เจตนาดีและบุคลิกภาพ เมื่อบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องงาน รู้จักใช้เหตุผลปฏิบัติตนเหมาะสม ทุกคนต่างทำหน้าที่อย่างมุ่งมั่น นำไปสู่ความเจริญของหน่วยงาน

(7) สร้างชื่อเสียงแก่หน่วยงาน ประชาชนหรือผู้มารับบริการย่อมมีศรัทธาหน่วยงานที่มีความมั่นคงมีคุณภาพ การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญของการมีคุณภาพดังกล่าว บุคลากรย่อมภูมิใจในหน่วยงานของตนและทำงานอย่างเต็มที่เพื่อรักษาชื่อเสียงไว้

จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพคน คุณภาพงาน และชื่อเสียงขององค์กรนั้น

(4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

สุพรรณ จิตรคามิน (2549: 17) มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้น อาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคล อย่างเช่นระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้ คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากร

บุญแสวง ชีวะภากร (อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์ 2550: 26) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

#### (5) การบูรณาการด้านสังคม

ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

#### (6) ธรรมเนียมในองค์กร

##### (6.1) วัฒนธรรมขององค์กร

ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรมออกมาอย่างมากมาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด มีการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ เช่น รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(1) วัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยมเป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

(1.1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าทีคือการสร้างคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

(1.2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าที่จะได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

(1.3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างตบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางพิศานาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเราและมุ่งพวกเขา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

(1.4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร ในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่มคุณค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์กรจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

(2) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสียหายขององค์กรและความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ (สมยศ นาวิการ, 2543) คือ

(2.1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

(2.2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคลล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

(3) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

(3.1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่ง บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับชั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานใดๆ

(3.2) วัฒนธรรมเน้นทีมงาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

(3.3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความรู้ความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

(3.4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ

ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกัน ไปพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันออกไป

## (6.2) นโยบายขององค์กร

Filley และ House (อ้างถึงใน ปรีชา คร้ามพัคตร์ 2550: 23) ได้ระบุให้เห็นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของนโยบายไว้ 4 ประการ คือ

(1) นโยบาย คือแนวทางสำคัญการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งช่วยกำกับและนำกิจกรรมขององค์กรให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้

(2) นโยบายจะเป็นเครื่องช่วยจำกัดพฤติกรรม โดยมีการบรรยายความเกี่ยวกับวิธีการทำงาน (methods) ที่จะช่วยให้บรรลุตามเป้าหมาย และด้วยเหตุผลนี้เองนโยบายจึงสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับควบคุมพฤติกรรมพร้อมกันไปด้วย

(3) นโยบายจะเป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจ ทั้งนี้โดยวิธีการวางกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่แยกแยะให้ทราบถึงทางเลือก หรือแนวทางปฏิบัติพร้อมกันไปด้วย

(4) นโยบายช่วยให้เกิดความมั่นใจ และช่วยประกันให้พฤติกรรมต่างๆ เป็นไปโดยมีความแน่นอน สม่่าเสมอและเป็นรูปแบบเดียวกัน และเป็นพฤติกรรมที่ดีมีความถูกต้องเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร

Walton (อ้างถึงใน ปรีชา คร้ามพัคตร์ 2550: 23) ให้แนวคิดในเรื่องธรรมเนียมในองค์กรว่า เป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เกิดคุณภาพการทำงานได้ อันได้แก่

(1) ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงานจะไม่ถูกก้าวล่วงเป็นอันขาด

(2) เสรีภาพในการพูด (free speech) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น

(3) ความเสมอภาค (equity) พนักงานมีสิทธิเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ทุกเรื่องในองค์กร

(4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับมิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิดอื่นๆ

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยต้องจัดสรร

## (8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

## แรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray) เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่าความต้องการเป็นสิ่งที่ไม่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ ดังนี้ (พรรณทิวา รุจิพร อ้างถึงใน สันติ พุ่มเล็ก 2550: 10)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Needs for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายหรือฆ่ากันเอง เช่นการพูดจาวร้ายกับบุคคลที่มีปัญหาอื่น เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรค ด้วยการสร้างความพยายาม เช่น เมื่อถูกดูถูกดูหมิ่น จะก่อให้เกิดความเพียรพยายามเอาชนะคำสบประมาท จนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Needs for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่นการเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท้ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็นต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Needs for Defendent) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิตืดอน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นจากการกระทำต่างๆ เช่นให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ ที่ไม่มีวิญญูณครู จี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือประเภท “รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง”

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

6. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ ความต้องการที่จะกระทำสิ่งต่างๆ ที่ยากลำบากให้ประสบความสำเร็จจากการศึกษาพบว่า เพศชายจะมีระดับความต้องการความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

7. ความต้องการสร้างมิตรภาพกับบุคคลอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นรักใคร่ ต้องการรู้จักหรือมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเอาอกเอาใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนฝูง พยายามสร้างความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับบุคคลอื่น

8. ความต้องการความสนุกสนาน (Need for Play) เป็นความต้องการที่จะแสดง ความสนุกสนาน ต้องการหัวเราะเพื่อการผ่อนคลายความตึงเครียดมีการสร้างหรือเล่าเรื่องตลกขบขัน เช่น มีการพักผ่อนหย่อนใจมีส่วนร่วมในเกมกีฬา เป็นต้น

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมี ความปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดียินดีกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succorance) ความต้องการ ประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็น ความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความ สนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่น ฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตน มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็น ความ ต้องการที่ยอมรับนับถือผู้ที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

15. ความต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกล้มเหลว (Need for Avoidance of Inferiority) ความต้องการจะหลีกเลี่ยงให้พ้นจากความอับอายทั้งหลาย ต้องการหลีกเลี่ยงการดูถูก หรือการกระทำต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความละอายใจ รู้สึกอับอายล้มเหลว ฟ่ายแพ้

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

17. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากการถูกตำหนิหรือถูกลงโทษ (Need for Avoidance of Blame) เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยการคล้อยตามกลุ่ม หรือยอมนับคำสั่งหรือปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของกลุ่มกฎเกณฑ์เพราะกลัวถูกลงโทษ

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีตงดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของคนที่มิอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกง ผู้ใดเพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น น่าสมั้ย ไม่เหมือนใคร

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ในยุคแรกๆ ที่มาสโลว์ทำการศึกษา เขาแบ่งความต้องการของมนุษย์ไว้เป็น 5 ลำดับ ลำดับที่ 1-4 เป็นความต้องการระดับต้นส่วนลำดับที่ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ในยุคต่อมาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มและแบ่งความต้องการลำดับที่ 5 ให้ละเอียดออกไปอีก 3 ระดับ รวมใหม่เป็น 7 ลำดับขั้น ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลำดับขั้นดังนี้ (ปพนสรรค์ โพธิพิทักษ์ 2550: 48-49)

(1) ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการที่มีพลังผลักดันสูงต่อพฤติกรรมของมนุษย์ เป็นความต้องการที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดของชีวิต

(2) ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยในตนเอง รวมทั้งรู้สึกก้าวหน้าและอบอุ่นทางด้านจิตใจ

(3) ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belongingness) เป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับในสังคม ความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนหรือผู้แวดล้อม

(4) ลำดับที่ 4 ความต้องการได้รับความนับถือยกย่องหรือมีชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการระดับสูง ได้แก่ความต้องการเด่นในสังคมความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ความอิสระ เสรีภาพ และการเป็นที่ยอมรับนับ

(5) ลำดับที่ 5 ความต้องการตระหนักรู้เข้าใจสรรพสิ่ง (needs to Know and Understand) คือการอยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้ความสามารถ อยากรู้ทักษะประสบการณ์

(6) ลำดับที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ ความงาม (aesthetic needs) ได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

(7) ลำดับที่ 7 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (self - actualization needs) เป็นความต้องการระดับสูงของมนุษย์ ซึ่งจำพวแตกต่างกันไปตามความคิดของตนและนับถือความฝันสูงสุดของแต่ละคน ได้แก่ความต้องการบรรลุความดี ความงาม คุณธรรม และความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

จากทฤษฎีของมาสโลว์ จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่พบว่าองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะการปกครองของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด อากาศแสงไฟ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สิ่งเหล่านี้สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ และยังมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคคลได้

## 2.4 บริบทของโรงเรียนข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี

### 2.4.1 สภาพทั่วไปของสถานศึกษา

โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ตั้งอยู่เลขที่ 45 หมู่ที่ 9 ตำบล พิษอุดม อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึง ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนนักเรียน 2,053 คน จำนวนครู 90 คน สถานศึกษามีเนื้อที่ 20 ไร่ มีอาคารเรียน 1 หลัง มีห้องเรียนทั้งหมด 48 ห้อง โรงอาหาร 1 หลัง และห้องประกอบการต่างๆ ได้แก่ ห้องธุรการ ห้องประชุม ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลองวิทยาศาสตร์ ห้องพยาบาล ห้องงานอาชีพ ห้องศิลปะ ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องพลศึกษา ห้องจริยศึกษา ห้องพัสดุ ห้องวิชาการ-ปกครอง ห้องสหกรณ์

ลักษณะชุมชน โดยรอบบริเวณโรงเรียนมีลักษณะเป็นสังคมกึ่งเมืองที่มีการตั้งถิ่นฐานของบ้านเรือนประชากรแบบกระจุกตัว มีประชากรประมาณ 1,500 คน บริเวณใกล้เคียงรอบโรงเรียน ได้แก่ ที่ทำการองค์การมีบริหารส่วนตำบลพืชอุดม วัดพืชอุดม ตลาดวิคตอร์เรีย ตลาดคลอง 12 นอกจากนี้ยังเป็นชุมชนที่มีบริเวณพื้นที่ติดต่อกัน 3 จังหวัด คือ กรุงเทพมหานคร ฉะเชิงเทรา นครนายก อาชีพหลักของชุมชน คือ เกษตรกรรมที่สามารถทำนาได้ปีละ 3 ครั้ง เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองระบายน้ำในโครงการพระราชดำริ ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ การทำขวัญข้าว และประเพณีลงแขก รำข้าวสาร ในเทศกาลวันเข้าพรรษา การตัดบาตรพระร้อยในเทศกาลออกพรรษา พิธีจุดลูกหนูในงานฉาบฉวย และประเพณีเปิงสงกรานต์เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีหัตถกรรมที่มีชื่อเสียง ได้แก่ การทำเครื่องเงินและผลิตภัณฑ์จากผักตบชวา รวมทั้งสินค้า OTOP ส่วนโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมไม่ค่อยจะสะดวกในการเดินทาง บุคลากร และนักเรียนส่วนใหญ่เดินทางไป-กลับ โดยรถโรงเรียน หรือรถจ้างประจำทาง ด้านการใช้บริการเกี่ยวกับการเงินธนาคาร สามารถใช้บริการในบริเวณที่ใกล้ที่สุด คือธนาคารออมสินสาขาลำลูกกา ตลาดคลอง ๑๒ มีตู้ ATM ให้บริการที่ตลาดคลอง 12 หลายธนาคาร ผู้ปกครองส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาถึงปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.21 ประกอบอาชีพรับจ้าง คิด เป็นร้อยละ 36.02 นับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 90.02 จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน ฐานะทางเศรษฐกิจหรือรายได้เฉลี่ยต่อครอบครัวต่อปี 190,000 บาท สถานศึกษาตั้งอยู่ในชุมชนใกล้วัด สถานศึกษาพิพิธภัณฑ์ ชุมชนมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับโรงเรียนในทุกๆ ด้าน มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้จากวิทยากรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ลำตัดคณะหวังเต๊ะ แม่ศรีนวล ข้าอาจนวดผ้าเท้า การสอนจากพระสงฆ์ วัดพืชอุดม ภูมิปัญญาทางศาสนาเกี่ยวกับ นรก-สวรรค์ โรงทำเครื่องประดับเงินและทองเหลือง สำนักงานจัดหางานจังหวัด ปทุมธานี ผลิตภัณฑ์ OTOP หมูทุบแหล่งเรียนรู้ในชุมชน เช่นองค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ (อพวช. คลอง 5) สวนสมุนไพร โรงพยาบาลลำลูกกา พิพิธภัณฑ์บัวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลชัยบุรี พิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติ สนามกีฬาเฉลิมพระเกียรติคลองหก พระบรมราชานุสาวรีย์สมเด็จพระปิยมหาราช

#### 2.4.2 เกียรติยศ ชื่อเสียง และผลงาน/ โครงการดีเด่นของสถานศึกษา

- (1) ได้ทุนตามโครงการ 1 ทุน 1 อำเภอ ปี 2548 และปี 2549
- (2) สถานศึกษาเป็นที่สอบความรู้นักเรียนชั้นตรี ชั้นโท ชั้นเอกของโรงเรียน ตั้งแต่ปี 2550 จนถึงปัจจุบัน
- (3) ได้รับถ้วยรางวัลพระองค์โสมสวลีพระวรราชาทินัดดามาศ รางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันฟุตบอลเยาวชน 12 ปี มชบ.คัพ ครั้งที่ 4 ปี 2548

- (4) ได้รับรางวัลถ้วยพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร ชนะเลิศการแข่งขันฟุตบอล
- (5) ได้รับรางวัลเหรียญทองการแข่งขันสิ่งประดิษฐ์ เรือเก็บคราบน้ำมันระดับนานาชาติ Best
- (6) รางวัลดีเด่นโครงการส่งเสริมนิสัยรักการอ่านระดับมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ ปี 2549
- (7) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ปี 2550 และปี 2551
- (8) ได้รับรางวัลเหรียญทองสถานศึกษานาคู นำอยู่น่าเรียน ปี 2551
- (9) ได้รับรางวัลโรงเรียนส่งเสริมกิจกรรมการบริการโลหิตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2550 และปี 2552 จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามกุฎราชกุมาร
- (10) ได้รับเกียรติการจัดการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นเกินร้อยละ 3 ในปี 2551
- (11) ได้รับเกียรติบัตร โรงเรียนที่มุ่งเน้นพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานจากสมาคมพัฒนาวิชาชีพครูแห่งประเทศไทย
- (12) โรงเรียนได้รับรางวัลเหรียญเงิน เหรียญทองแดง จากการแข่งขันนานาชาติปี 2552 ตามโครงการพัฒนาการเรียนสู่สากล ของ สพท.ปทุมธานี เขต 2

#### 2.4.3 นโยบายของโรงเรียน

- (1) พัฒนาองค์กร โครงสร้างและงานบริการอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับการ ปฏิรูปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545
- (2) บริหารการจัดหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระบวนการเรียนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- (3) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความเป็นเลิศทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของสังคม
- (4) ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตามศักยภาพ
  - (4.1) พัฒนากระบวนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ท้องถิ่น และยกระดับคุณภาพผู้เรียน
  - (4.2) ใ้บุคลากรตระหนักในความเป็นไทยและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย

#### 2.4.4 วิสัยทัศน์

โรงเรียนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณธรรม รักวัฒนธรรมไทย สร้างจิตศดใส กายแข็งแรงแห่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

#### 2.4.5 พันธกิจ

- (1) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม รักความเป็นไทย

- (2) พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ
- (3) พัฒนาระบบบริหารจัดการ
- (4) ส่งเสริมการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

#### 2.4.6 เป้าประสงค์

- (1) ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ห่างไกลสิ่งเสพติด รักรักษาความเป็นไทย
- (2) ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ
- (3) โรงเรียนมีระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ผู้เรียนมีจิตสำนึกในการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริ

#### 2.4.7 กลยุทธ์และแนวทางการพัฒนาการศึกษา

- (1) กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
  - (1.1) พัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้การเรียนการสอนแบบบูรณาการและการประยุกต์ใช้
  - (1.2) พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
  - (1.3) ส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต
  - (1.4) ส่งเสริมความเป็นไทย
- (2) กลยุทธ์พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - (2.1) สนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
  - (2.2) ส่งเสริมการพัฒนาผลงานทางวิชาการ
  - (2.3) ส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน
- (3) พัฒนาระบบบริหารการจัดการ
  - (3.1) พัฒนาแหล่งเรียนรู้
  - (3.2) พัฒนาระบบเทคโนโลยี
  - (3.3) พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
  - (3.4) ระดมทรัพยากรทางการศึกษา
  - (3.5) ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี
- (4) ส่งเสริมการจัดการบริหารจัดการที่ดี สนับสนุนการจัดกิจกรรมตามแนวพระราชดำริ

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.5.1 งานวิจัยในประเทศ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในหน้าที่ พบว่าผู้ที่มีการประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่โรงเรียน ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งาน ในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

สุพัฒน์ จิรัสคามิน (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

(2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

(3) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิศณุ มหาบุญยานนท์ (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่อยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ประชาธิปไตยในองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ยกเว้นค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ที่อยู่ในระดับปานกลาง และมีปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน อันได้แก่ ศักดิ์ศรีของอาชีพ ครอบครัว สังคม การปกครอง บังคับบัญชา และสภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครูมีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นครูที่มีเพศต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และครูมีปัจจัยเกี่ยวกับงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งเป็นสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ยกเว้นครูที่มีสภาพการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน และปัจจัยที่เกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า

- (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
- (2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
- (3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ภาพรวมของงานวิจัยในประเทศแสดงให้เห็นว่าคุณภาพของการทำงานมีความสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งจากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่าในแต่ละหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ในระดับมากและมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

### 2.5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คอนนีย์, กิบสัน และไอซ์วานวิช (1987) (อ้างถึงใน นิตยา เมฆศรีพงษ์ 2549: 49) ได้ศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเจนาเลอร์โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทเจนาเลอร์ เพื่อเรียนรู้ทัศนคติและความสามารถของพนักงาน โดยสำรวจเพื่อแสดงศักยภาพในการพัฒนาขององค์กร ซึ่งมี

โรเซท โสลท์ซ (1989) (อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์ 2550: 44) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครู และนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถการบริหาร โรงเรียน เช่นการเปิดโอกาส การไว้วางใจกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีการปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น อีกทั้งยังแยกแยะความแตกต่างระหว่าง โรงเรียนที่มีคุณภาพในฐานะเป็นการเพิ่มหรือมุ่งเน้นให้มีคุณภาพมากขึ้น ให้แตกต่างจากการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ภาพรวมของงานวิจัยต่างประเทศแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเสมอภาคในทุกๆด้านจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในหน่วยงานได้