

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
The Quality of Work Life of Teachers and Educational Personnel
in Ctech Pacific College of Technology

ศรัญญู พรหมपालิต* ปองภพ ลีนะวงศ์* สะถิระ เพื่อกประพันธ์*

ธัญลักษณ์ ศรีงธิ* มังกร ศรีเจริญกุล*

Sarunyou Pomparit* Pongpob Leenawong* Sathira Phuekprapan*

Thanyalak Kruengthi* Mungkorn Srijaroenkul*

สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*

Pacific Institute of Management Science*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและบุคลากร ของวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จำนวนทั้งสิ้น 97 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ใน ระดับมาก ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากร, วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก

Abstract

The purpose of this research was to study quality of work life of teachers and educational personnel in Ctech pacific college of technology, Phayao. The research conducted to collect data on 97 teachers and educational personnel and used questionnaires as a tool to collect data. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, and standard deviation.

The result of this research showed that quality of work life of teachers and educational personnel in Ctech pacific college of technology, Phayao in overall aspect was high level, considering each aspect, all aspects were at moderate level as follows Relationship with colleagues, Development of talent, The balance between family life and work life, The environmental work, The advancement and job security, and The remuneration and welfare, respectively.

Keywords: Quality of work life of teachers and education personnel, Ctech Pacific College of Technology

บทนำ

คนถือเป็นทรัพยากรบริหารที่สำคัญที่สุดทั้งนี้เพราะองค์การไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชนแม้จะเปรียบพร้อมด้วยทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือว่ามีระบบการจัดการที่ดีสักเพียงใดก็ตามแต่ถ้าปราศจากคนองค์การนั้นก็ไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงานความต้องการทางใจความพึงพอใจและกำลังใจมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่นๆ (ธร สุนทรายุทธ, 2551)

สภาพปัจจุบันสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมจึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนไทยต้องเปลี่ยนแปลงไปทั้งนี้สืบสาเหตุจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการแขนงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการดำรงชีวิตของมนุษย์ แต่ละบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคคลในองค์การต่างๆ มากขึ้นซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานมากกว่าทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบหรือหน่วยงานใดที่มีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูงย่อมจะสามารถพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายด้วยเหตุนี้หลายหน่วยงานจึงหันมาให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรมากขึ้น เป็นที่สังเกตได้ว่าบุคลากรที่มีคุณภาพส่วนใหญ่ล้วนได้รับการศึกษาที่ดีตั้งนั้นหากกล่าวได้ว่าเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพนั้นก็คือการศึกษาดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ตอนหนึ่งว่า นอกจากการศึกษาจะสอนให้คนเก่งแล้วจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องโอนรวมให้ดีพร้อมไปด้วยประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพคือทั้งเก่งทั้งดี ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและเป็นพลังสำหรับการสร้างสรรค์และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำคนเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนาจผลเป็นประโยชน์อันพึงประสงค์คุณภาพชีวิตได้กลายเป็นหัวใจของทิศทางการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนา ด้วยมิติแห่งคุณภาพชีวิตนี้เท่านั้นที่จะช่วยประคับประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างยั่งยืน โดยแสดงออกด้วยผลสำเร็จจากการพัฒนาคุณภาพของ “คน”

ให้เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมทั้งกาย ศีล จิต และปัญญา พร้อมทั้งความสามารถในการสร้างสรรค์ สังคมคุณภาพ สังคมการเรียนรู้ สังคมอันกอปร ด้วยความสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่คำนึงถึงการจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคล ในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข ความพึงพอใจ และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานสามารถเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง ต่องาน สร้างความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมในงาน และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร อัตราการขาดงาน การลาออกลดลงและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน (Hackman and Wageman, 1995)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี พร้อมทั้ง ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมีความสัมพันธ์ โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของงานในองค์กร ดังนั้น องค์กรที่มีประสิทธิภาพ มี ประสิทธิภาพต้องเกิดจากสมาชิกทุกคนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและร่วมกันทำงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรม องค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรกล่าวว่าการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน จะส่งผลให้ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงานทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และช่วยสร้างความจงรักภักดี ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจในการปรับเปลี่ยนจะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีความเป็นอยู่ที่ดี และช่วยลดอัตราการลาออกหรือ โอนย้าย จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (Kerckhove และ Kewley, 1993)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีเป้าหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งผู้บริหารการศึกษาได้พิจารณาเพื่อเป็น แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานบุคคล การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และการยกระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา
2. นำไปใช้พัฒนาระบบการบริหารส่วนบุคคลของครูวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จำนวนทั้งสิ้น 97 คน

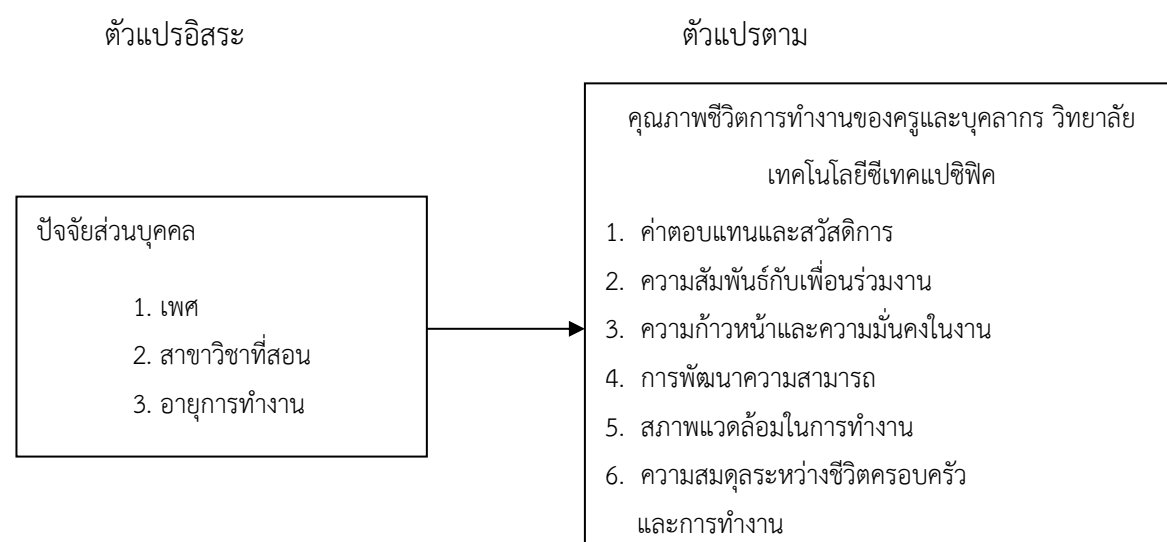
2. ขอบเขตของเนื้อหา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. การพัฒนาความสามารถ 5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน 2561 - กันยายน 2562

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียนมนุษย์สัมพันธ์ในองค์การความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถสภาพแวดล้อมในการทำงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมา กำหนดเป็นกรอบแนวคิดของ งานวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา ดังนี้



ประชากรและหน่วยวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรที่เป็นผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล (Checklist) แบบประเมินผลการใช้หลักสูตรเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบสอบถามแบบปลายเปิดสำหรับการแสดงความคิดเห็นทั่วไป และข้อเสนอแนะ (Open-end) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษามาเพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67–1.00 จำนวน 3 คน พบว่า ผลการตรวจสอบความสอดคล้อง IOC มีค่าเท่ากับ 0.80 จากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองมาใช้คำนวณเพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 และเป็นเพศหญิงจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 จำแนกตามมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 44.33 รองลงมาคือช่วงอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 รองลงมาคือช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.21 และน้อยที่สุดคือช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.19 ตามลำดับ จำแนกตามมีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 รองลงมาคืออายุการทำงานระหว่าง 2 – 5 ปี และ 10 – 14 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.65 รองลงมาคืออายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.34 น้อยที่สุดคือช่วงอายุ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.12 ตามลำดับ

2. ผลวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยของประชากรและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมในแต่ละด้าน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร	N = 97		ระดับข้อคิดเห็น
	μ	σ	
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.57	0.45	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.45	0.52	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.69	0.45	มาก
4. ด้านการพัฒนาความสามารถ	4.42	0.45	มาก

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.66	0.42	มาก
6. ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน	4.11	0.63	มาก
เฉลี่ยรวม	3.98	0.22	มาก

จากตารางที่ 1พบว่า ระดับความคิดเห็นของครู และบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) พิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.42$) ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.57$) ตามลำดับ สรุปเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาพบว่าอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณ และ คุณภาพของงานอยู่ในระดับมาก เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีพอยู่ในระดับ มาก เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และ ความรับผิดชอบอยู่ในระดับ มาก และค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด คือ เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับ สอดคล้องกับความต้องการอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ผู้บริหารและบุคลากร มีความรักใคร่และกลมเกลียวกันอยู่ในระดับ มากรองลงมาคือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากร ด้วยความนิ่มนวลและอ่อนโยนอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่าน มีความสมัครสมานสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งกันอยู่ในระดับ มาก รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียน มีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานของท่าน มีการปฏิบัติที่ดี และให้ความช่วยเหลือต่อกันอยู่ในระดับ ปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านมีความรู้สึก ว่า หากท่านมีผลการปฏิบัติงานที่ดีอยู่ในระดับมาก รองลงมา ท่านมีความรู้สึก ว่า ท่านต้องการพัฒนาตนเองตลอด อยู่ในระดับมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในวิทยาลัยของท่าน อยู่ในระดับมาก ท่านมีความรู้สึก ว่าท่านสามารถปฏิบัติงานนี้ อยู่ในระดับมาก การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในวิทยาลัยของท่าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านการพัฒนาความสามารถพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกจังหวัดพะเยา พบว่าอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหา

น้อย ได้แก่ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ชั่วโมงการสอน ของท่านมีปริมาณที่เหมาะสม และเกินไปตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก นของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ ด้านงานจึงจะสำเร็จอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร / หัวหน้างาน เปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ ในวิชาชีพอย่างเพียงพออยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณารายข้อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายของท่านมีอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา วิทยาลัยของท่านมีห้องสมุด และห้องปฏิบัติการต่างๆ อยู่ในระดับมาก สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียน มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วนหย่อมที่เหมาะสม กับการพักผ่อนหย่อนใจมีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ สภาพแวดล้อม ภายในห้องเรียน มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะสม ปราศจากเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายข้อ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมิได้มีความรู้สึกว่ ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมิได้มีความรู้สึกว่ ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง อยู่ในระดับมาก รองลงมาท่านมิได้มีความรู้สึกว่ งานที่ทำ ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ท่านมิได้มีความรู้สึกว่ ใช้เวลาในการทำงานมาก อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

อภิปรายผล

คุณภาพการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะครูและบุคลากร มีความรู้สึกที่ดีพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเองที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีโอกาสพัฒนาความสามารถให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีการบูรณาการด้านสังคมพึงพอใจกับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติในสังคม สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา โดยรวมอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะเห็นว่าได้เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านเหมาะสมกับงานที่ทำ และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ แคนแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้วยมีการบริหารงาน 4 งานของโรงเรียน ได้แก่ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไปและงาน

วิชาการ การบริหารจัดการให้มีคุณภาพทั้งระบบ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เช่น ภาครัฐเครือข่าย ผู้ปกครอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้โรงเรียนเข้มแข็งและยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีการพิจารณาความดี ความชอบในรูปคณะกรรมการมีการจัดระบบสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาพบว่าอยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากร มีความรักใคร่และกลมเกลียวกันผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากร ด้วยความเป็นกันเอง อีกทั้งมีความสมัครสมานสามัคคี ไม่มีความขัดแย้งกันผู้บริหารโรงเรียน มีความยุติธรรม ในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากร อย่างเสมอภาคเพื่อนร่วมงานของท่าน มีการปฏิบัติที่ดี และให้ความช่วยเหลือต่อกันและกันสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) ที่ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานในสังคมขององค์การ การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีความเปิดเผยจริงใจจากผู้ร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและมีบรรยากาศ การทำงานที่เป็นมิตร

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยาพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีการพัฒนาตนเองตลอด พึงพอใจต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะวัฒน์ แคนแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาดสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักรงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ได้มีการกำหนดงานนิเทศ การประเมินอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูภาคภูมิใจในอาชีพครูที่ต้องผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองถนัด ส่งผลให้ท างานด้วยความตั้งใจงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งตามความเหมาะสมทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานของข้าราชการครู ตามจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริง และความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

ด้านการพัฒนาความสามารถพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และมีการใช้ความสามารถหลายด้านงานผู้บริหารหรือหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ และมีอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงงานได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถ ในวิชาชีพอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรกิจ ศิริน้อย (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ระดับดี เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษาทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคคลรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเปิดโอกาสให้นำความรู้ความสามารถใช้ในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถาบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการ

ปฏิบัติงานของเพียงพอ มีห้องสมุด มีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจมีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวารักษ์ แสงเพ็ญแซ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศของอาคารที่มีต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศของอาคารด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกและบรรยากาศของอาคารด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานพบว่าการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิกพบว่าอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และไม่ได้มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ท่านเกิดความเครียด ไม่ได้มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมฤต หัศกรรจ์ (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานีพบว่า ด้านครอบครัว อยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ครอบครัวของข้าพเจ้าภูมิใจในอาชีพของข้าพเจ้า ครอบครัวของข้าพเจ้าได้รับการยกย่องจากสังคมและอาชีพของข้าพเจ้าภูมิใจช่วยให้งานการครองชีพของครอบครัวอยู่ในระดับน่าพอใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยต่างๆในด้านการประกอบอาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพสร้างคน มีความสำคัญมากในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในสังคม ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพตนเอง รวมถึงส่งผลให้ครอบครัวได้รับการยกย่องจากสังคมในครอบครัวจนมีโอกาสได้ประกอบอาชีพครูได้ในที่สุด

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545). แผนการศึกษาชาติ (พ.ศ. 2545 – 2559): ฉบับสรุป.

กรุงเทพฯ, พรักหวานกราฟฟิค

ธรร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ บริษัท เนติกุลการพิมพ์จำกัด .

ปิยะวัฒน์ แดแสง. (2559).คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.งานนิพนธ์หลักสูตรการศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา

ศิวารักษ์ แสงเพ็ญแซ. (2550). คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศของอาคารที่มีต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ.สังคมศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรกิจ ศิริน้อย.(2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง. บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา

อมฤต หัศกรรจ์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Hackman, J. R. and Wageman, J. (1995). **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change**. Santa Monica, California: Goodyear Publishing.

Kerka, E. W. & Kewley, S. B. (1993). **Quality of life survey: New Direction Methods and Benefits**. In *Improving Organizational Survey: New Directions Methods and Applications*, (pp. 188 - 207). Newbury Park.

Walton, R. A. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In Louis E. Davis and Albert B. Chermis (eds.). *The Quality of Working Life*. New York: Free Press.