

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ปริญญานิพนธ์
ของ
วัฒนธรรม ระยัปศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2546
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

372.1201

1391ค

1.6

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

บทคัดย่อ

ของ

วัฒนธรรม ระยัยปศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2546

๒๑ ๖๖๖๖๖

วัฒนธรรม ระเบียบศรี. (2545). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขต

อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

สมุทรปราการ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม :

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ, อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ 6 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติราชการปีการศึกษา 2545 ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตมลพิษ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านมลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และทางเสียง จำนวน 93 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 714 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9518 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามและได้รับคืนมา มีความสมบูรณ์ จำนวน 664 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที และค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
3. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านเวลาว่างของชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง
5. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มี

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต สำหรับการพัฒนาและการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

6. ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

**THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN INDUSTRIAL AREA
: A CASE STUDY OF THE SAMUTPRAKARN PROVINCIAL
PRIMARY EDUCATION OFFICE**

**AN ABSTRACT
BY
WATTANATHUM RAYABSRI**

**Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
April 2003**

Wattanathum Rayabsri. (2003). *The Quality of Work Life of Teachers in Industrail area : A Case Study of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office*. Master Thesis, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Asst. Prof. Dr.Suda Tapsuwan, Dr.Pannee Boonprakob.

The purposes of this study were 1) to study the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education office 2) to compare the quality of work life classified by age , educational levels , working experiences , environmental pollution residential areas and environmental pollution management. The researcher concluded that the quality of work had 6 components. They were adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, job security, development and growth, social integration and the total life space.

The samples of this study, using simple random sampling method, were 714 teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office who has been working in the 2002 academic year. A five-rating scale questionnaire on the quality of work life with the reliability at the level of 0.9518 was used as tool of study to collect data. 664 completed questionnaires or 93 % were returned. The statistical method used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test, one way analysis of variance .

The results of this study were as follows :

1. The quality of work Life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office were rated at the moderate level.
2. There was no significant difference of the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office among their different ages.
3. There was significant difference of the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office between their different educational levels at 0.5 level.
4. There was significant difference of the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office between their different working experiences at 0.5 level. It found that their quality of life were different in aspect of safe and healthy working condition and the total life space.

5. There was significant difference of the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office between their different environmental pollution residential areas at 0.5 level. It found that their quality of life were different in aspect of adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, job security, social integration and the total life space.

6. There was significant difference of the quality of work life of teachers of the Samutprakarn Provincial Primary Education Office between their different environmental pollution management at 0.5 level. It found that their quality of life were different in aspect of safe and healthy working condition.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ของ

นายวัฒนธรรม ระยัปศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.นภาพร หะวานนท์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2546

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุดา ทัพสุวรรณ์)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(อาจารย์สุพิพรรณ พัฒนพานิชย์)

.....กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช)

ประกาศคุณูปการ

การทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีบุคคลที่มีส่วนสำคัญยิ่งในการให้คำปรึกษา ชี้แนะ ในทุกขั้นตอนของการทำปริญญานิพนธ์หลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุตา ทัพสุวรรณ ประธานควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.พรรณี บุญประกอบ กรรมการ ด้วยความเคารพอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่านที่อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการบริหารหลักสูตรการบริหารการศึกษา ระดับมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ โอกาส และกำลังใจในการทำปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างหาที่สุดมิได้ และขอกราบพระคุณอาจารย์สุพีพรรณ พัฒนพานิชย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ระวีวรรณ พันธุ์พานิช ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้จะสำเร็จลงมิได้ ถ้าไม่ได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้แก่ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา ดร.สมศักดิ์ สีตากลฤทธิ ดร.ช่อเพชร เบ้าเงิน อาจารย์ฉวีสังข์เนตร และอาจารย์ณฤมล เนื่องช้าง ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืองานวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่ให้ความร่วมมือและอนุญาตให้เก็บข้อมูลในโรงเรียน ขอขอบพระคุณข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนๆ ปริญญาโทสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 26 และพี่ ๆ น้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา และขอขอบคุณข้าราชการโรงเรียนบ้านหนองพญาทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่าส่งเสริมให้ผู้วิจัยมีโอกาสได้ศึกษาต่ออย่างเต็มเวลา

ผู้วิจัยจะระลึกถึงน้ำใจจากกัลยาณมิตรอีกหลายท่าน ที่ไม่อาจกล่าวนามหมดในที่นี้ ที่สละเวลาอันมีค่า ให้การสนับสนุนการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ตลอดไป

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบรรพคณาจารย์ทุกท่าน และคุณพ่อแดง คุณแม่สิงห์ ระเบียบศรี ที่ส่งเสริมและให้กำลังใจในการค้นคว้าใฝ่หาความรู้ สั่งสอนอบรมให้มีความเข้มแข็งอดทนตลอดมา จนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

วัฒนธรรม ระเบียบศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษา	
จังหวัดสมุทรปราการ.....	10
ความเป็นมาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับมลพิษจากอุตสาหกรรม.....	38
การจัดการสิ่งแวดล้อม.....	54
งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและที่เกี่ยวข้องกับ	
มลพิษจากอุตสาหกรรมและ.....	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	66
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	66
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย	68
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	69
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
สัญลักษณ์และอักษรในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	98
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 (ต่อ)	
วิธีดำเนินการวิจัย.....	98
สรุปผลการวิจัย.....	99
อภิปรายผลการวิจัย.....	100
ข้อเสนอแนะ.....	105
 บรรณานุกรม.....	 107
 ภาคผนวก.....	 119
ภาคผนวก ก.....	120
ภาคผนวก ข.....	127
ภาคผนวก ค.....	129
 ประวัติย่อผู้วิจัย.....	 141

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน.....	67
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม.....	71
3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	73
4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ	74
5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ.....	75
6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	76
7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ.....	77
8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ	78
9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาว่างของชีวิต ของข้าราชการครู ครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	79
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุ ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถม จังหวัดสมุทรปราการ.....	80
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามอายุของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	82
13	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	83
14	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็น รายด้านและโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ	
15	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามประสบการณ์ การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ	84 85
16	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ	86
17	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	87
18	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น รายด้าน จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ.....	88
19	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้าน และโดยรวม จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ..	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ จำแนกตามสภาพมลพิษ แหล่งที่ตั้งของโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	90
21	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสภาพมลพิษของ แหล่งที่ตั้งของโรงเรียน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	92 91
22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน ของข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ.....	92
23	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ	93
24	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ...	94
25	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	95
26	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านและโดยรวม จำแนกตามการจัดการสิ่งแวดล้อม ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ.....	96

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบความคิดในการวิจัย.....	8
2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์.....	19

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุลทุกด้านนั้น คนจะต้องเป็นปัจจัยหลัก จากเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติที่สำคัญที่สุดพบว่าควรอยู่ที่การสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในสังคม เนื่องจากสภาพสังคมที่เจริญรุ่งเรืองและมั่นคงย่อมอาศัยคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐาน สำหรับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งมีความอ่อนแอทางการเมืองและเศรษฐกิจ ขาดความมั่นคงภายใน ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความฟอนเฟะทางวัฒนธรรมนี้ได้ส่งผลให้ประชากรมีชีวิตที่ขาดคุณภาพ กำลังคนที่ขาดคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้เลยว่าจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดๆ ให้มีคุณภาพได้เพราะเขาเองก็ยังอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพ ชีวิตจะดีงามมีความสุข ชาติจะรุ่งเรืองมั่นคง สังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคน คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ จะพัฒนาคนได้ด้วยการศึกษา (พระธรรมปิฎก. 2541 : 11)

การศึกษาของชาติจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา คุณภาพของการศึกษาขึ้นอยู่กับคุณภาพของโรงเรียน คุณภาพของโรงเรียนก็ขึ้นอยู่กับบุคลากรในโรงเรียนซึ่งก็คือผู้บริหารและครูเป็นหลัก (ชะลอ มงคลการุณย์. 2530 : 8) โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูนั้นับว่ามีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดและรับผิดชอบต่อการเรียนการสอนนักเรียนโดยตรง

คนนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า "คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร" (บุญใจ ลิมศิริมา. 2542 : 2) ในปัจจุบันเมื่อกล่าวถึงเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรมักกล่าวถึงคุณภาพชีวิตด้วย คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับสภาพที่ตนเป็นอยู่ ได้รับอยู่ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในชีวิตที่ตนรับรู้ได้ และเกิดความพึงพอใจเมื่อการดำเนินกิจกรรมของชีวิตทุกอย่าง สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536 : 212) หรืออาจหมายถึง "กินดี อยู่ดี" หรือ "อยู่ดี มีสุข" จากการมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอ ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ซึ่งมีมาตรฐานต่างกันอันเนื่องมาจากพื้นฐานทางความคิด ค่านิยม และสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ (กิ่งแก้ว ปาจริย์. 2540 : 279) เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมการทำงานซึ่งมนุษย์ใช้เวลาอันยาวนานในชีวิตไปกับการทำงาน เพราะเป็นที่มาของรายได้ และบริการที่จำเป็นต้องใช้ในการดำรงชีวิต และการ

ทำงานยังต้องกำหนดตำแหน่งและบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต ด้วยเหตุนี้นักวิชาการและผู้บริหารจึงให้ความสนใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานมากขึ้น ซึ่งเรียกกันว่า "คุณภาพชีวิตการทำงาน" (สุทิน สายสงวน. 2533 : 1-3) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นเรื่องที่รู้จักโดยทั่วไป และเมื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการดำรงชีวิต ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้น (พา ไมจันทรตี. 2541 : 2)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและต่อประสิทธิภาพขององค์กร แนวความคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจขององค์กร (Nadler & Lawler. 1983 : 20-23) ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมขององค์กรที่จะตามมา (Cascio. 1995 : 23) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานมากขึ้น และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรที่ทำงานอยู่ (Hackman & Suttle. 1977 : 9 ; Huse & Cummings. 1985 : 199) ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของนาชัย โชติประยูร (2541 : 1-2) ซึ่งให้ความเห็นว่า องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนยอมรับโดยทั่วไปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเงื่อนไขสำคัญยิ่งต่อการเพิ่มหรือลดของผลผลิตในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นวิธีทางหนึ่งของการพัฒนาองค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดผลกระทบโดยตรงต่อบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร กล่าวคือมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานและชีวิต และยังพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน (Efraty & Sirgy. 1990 : 31-47) พอจะสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการพัฒนาองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร บุคคลที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร เพราะคุณภาพของคนย่อมเป็นสิ่งบ่งชี้โอกาสในการเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ประกอบกับผู้วิจัยเชื่อว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่มากกว่ากิจกรรมอื่นใดของชีวิตในวัยผู้ใหญ่ ขณะที่ตื่นอยู่มนุษย์ใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน (กัลยา ดิษเจริญ. 2538 : 4) เป็นหน้าที่พื้นฐานต่อชีวิตของบุคคลเพื่อการยังชีพ เกิดเอกลักษณ์แก่บุคคลภายในกลุ่ม กำหนดสถานภาพ ตำแหน่งและบทบาททางสังคม ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตของบุคคล

ผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไทยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอและของอาจารย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน (มานะ สินธุวงษานนท์. 2534 : บทคัดย่อ ; สัจจินดา

อ่อนแก้ว. 2538 : 60-65) ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่จะพัฒนาบุคคลให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีทั้งในเวลาทำงานและนอกเวลาทำงาน มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีเวลาสำหรับพักผ่อน มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรม และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้น (สรวงสรรค์ ตะปิ่นตา, 2541 : 4)

ผู้วิจัยสนใจจะนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการวิจัยครั้งนี้ โดยวิจัยในจังหวัดสมุทรปราการ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีลักษณะเฉพาะ แตกต่างไปจากจังหวัดอื่น กล่าวคือประชากรประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรมเป็นหลัก มีอัตราการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจและการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว มีโรงงานอุตสาหกรรม 4,626 แห่ง มีหมู่บ้านจัดสรรและศูนย์การค้าต่าง ๆ ทำให้จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่การเติบโตด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างไม่มีระบบแบบแผน ขาดการวางผังเมืองทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่กระจัดกระจาย ก่อให้เกิดปัญหามลภาวะ การจราจร ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาศีลธรรมและค่านิยมในการดำเนินชีวิตของประชากร (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2544 : 2-3) ปัญหาจากสารเคมีและสารกัมมันตภาพรังสี กรมควบคุมมลพิษได้ประเมินออกมาแล้วว่า จังหวัดสมุทรปราการ เป็นพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุทางมลพิษมากที่สุดในประเทศไทย (สรุปรายสิ่งแวดล้อม. 2543 : 15) โดยปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมจะมีขอบเขตพื้นที่ที่จำกัด ไม่ได้มีปัญหาคะเจายั่วไปทั่วประเทศ ลักษณะของปัญหาจะไม่เหมือนกัน ความรุนแรงก็ต่างกัน ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมจะมีเฉพาะในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพมหานคร หรือย่านอุตสาหกรรม เช่น เขตติดต่อดังหว่างกรุงเทพมหานครกับสมุทรปราการ ซึ่งปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมที่สำคัญปัจจุบันได้แก่ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ และมลพิษทางเสียง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อบุคลากรในโรงเรียน จากการสำรวจโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ (2544 : 14-15) พบว่ามีปัญหาด้านน้ำเน่าเสีย จำนวน 23 โรงเรียน ปัญหาด้านอากาศเป็นพิษ จำนวน 39 โรงเรียน และปัญหาด้านเสียงรบกวน จำนวน 31 โรงเรียน และไม่มีปัญหาดังกล่าว จำนวน 54 โรงเรียน ผู้วิจัยเห็นว่าโรงเรียนที่ตั้งในเขตอุตสาหกรรมมีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนมาก และพบว่าข้าราชการครูแสวงหากิจกรรมการสอนพิเศษเพื่อหารายได้เพิ่มเติม (ประภาพันท์ เสิงวงศ์ ให้สัมภาษณ์ วันที่ 10 มิถุนายน 2545) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

การวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา

ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในเขตอุตสาหกรรม และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นข้อมูลกำหนดนโยบายที่จะพัฒนาข้าราชการครู ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ตามตัวแปรด้านอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน คือ ด้านมลพิษทางน้ำ ด้านมลพิษทางอากาศ ด้านมลพิษทางเสียง และการจัดการสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสวัสดิการข้าราชการครูในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา เป็นการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยผนวกแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) และแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985) มี 6 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
 - 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
 - 1.3 ความมั่นคงในงาน
 - 1.4 พัฒนาการและการเจริญเติบโต
 - 1.5 บุรณาการทางสังคม
 - 1.6 เวลาว่างของชีวิต
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และทางเสียง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 93 โรงเรียน รวมเป็นข้าราชการครู จำนวน 1,837 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่มีสภาพ

มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และทางเสียง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ จำนวน 714 คน

3. ตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรด้านบุคคล

3.1.1 อายุ

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อม

3.1.4 สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน

3.1.5 การจัดการสิ่งแวดล้อม

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3.2.3 ความมั่นคงในงาน

3.2.4 พัฒนาการและการเจริญเติบโต

3.2.5 บุรณาการทางสังคม

3.2.6 เวลาว่างของชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หมายถึง ความพึงพอใจต่อการรับค่าจ้างที่เป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่ง และสภาพการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งสอดคล้องกับความเจริญของเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี ไม่เครียด และมีบรรยากาศเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่มีต่อตำแหน่งที่มั่นคง และมีความก้าวหน้าของการเลื่อนตำแหน่ง พร้อมทั้งสวัสดิการที่ดี

1.4 การพัฒนาและการเจริญเติบโต หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของผู้บังคับ

บัญชาและหน่วยงานที่สังกัดในรูปแบบต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และได้นำออกมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนมากที่สุด

1.5 บุคลากรทางสังคม หมายถึง ความพึงพอใจในการที่ได้เป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

1.6 เวลาว่างของชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว และการกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อจะได้มีเวลาเพื่อเพื่อนครู ส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

2. ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

3. อายุ หมายถึง อายุเต็มตามปฏิทินของข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน นับถึงวันที่ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

3.1 ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา

3.2 36 - 45 ปี

3.3 46 ปี ขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับของการศึกษา โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 ระดับปริญญาตรี

4.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการครู นับถึงวันตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 ปฏิบัติงานตั้งแต่ 8 ปี ลงมา

5.2 ปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 - 16 ปี

5.3 ปฏิบัติงานตั้งแต่ 17 ปี ขึ้นไป

6. สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรในโรงเรียน ตามการสำรวจของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ แบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้

6.1 ด้านมลพิษทางน้ำ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีปัญหาด้านน้ำเสีย

6.2 ด้านมลพิษทางอากาศ หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีปัญหาด้านอากาศเป็นพิษจากกลิ่นและฝุ่นละออง

6.3 ด้านมลพิษทางเสียง หมายถึง โรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตที่มีปัญหาเสียงดังรบกวน

7. การจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานด้านการจัดการมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ และมลพิษทางเสียง ซึ่งโรงเรียนสามารถจัดการสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แบ่งชนิดโรงเรียนตามการจัดการสิ่งแวดล้อมได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

7.1 โรงเรียนที่ได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น

7.2 โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ อยู่บนพื้นฐานแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) และแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985) ที่ว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรปราการ เพราะเป็นจังหวัดที่ประกอบด้วยโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก และประชากรประกอบอาชีพรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นส่วนใหญ่ โดยสังเคราะห์แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ผลประโยชน์เกื้อกูล สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม การมีส่วนร่วมในองค์กร ประชาธิปไตยในการทำงาน เวลาว่างของชีวิต และของแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม โดยผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน 6 ด้าน แต่ก็ครอบคลุมคุณลักษณะที่สำคัญที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้แล้วเป็นส่วนใหญ่ ผสมกับองค์ประกอบซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้นำผลการสังเคราะห์ดังกล่าวมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม คือ สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม ปრაกฏตังภาพประกอบ 1

กรอบความคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยด้านบุคคล

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสมุทรปราการ

1. อายุ
2. วุฒิการศึกษา
3. ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

1. สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน
2. การจัดการสิ่งแวดล้อม

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน
ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความมั่นคงในงาน
4. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
5. บุรณาการทางสังคม
6. เวลาว่างของชีวิต

ภาพประกอบ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

สมมติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
2. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน
3. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน
4. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน
5. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน
6. ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และขอแนะนำเสนอตามลำดับขั้นต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับมลพิษจากอุตสาหกรรม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และที่เกี่ยวข้องกับมลพิษจากอุตสาหกรรม

สภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จังหวัดสมุทรปราการประกอบด้วย 5 อำเภอ และ 1 กิ่งอำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองสมุทรปราการ อำเภอพระประแดง อำเภอบางพลี อำเภอบางบ่อ อำเภอพระสมุทรเจดีย์ และกิ่งอำเภอบางเสาธง มีประชากรทั้งสิ้น 973,918 คน เป็นชาย 476,514 คน เป็นหญิง 497,404 คน ความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่เฉลี่ยเท่ากับ 970 คน ต่อตารางกิโลเมตร

อาชีพส่วนใหญ่ของประชากรคืออาชีพรับจ้าง รองลงมาคืออาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา เลี้ยงปลา โดยประกอบอาชีพอุตสาหกรรม (รับจ้าง) ร้อยละ 40.5 การค้าและบริการ ร้อยละ 13.1 การเกษตร ร้อยละ 8.24 และอื่น ๆ (ข้าราชการ แม่บ้าน ผู้ว่างงาน นักเรียน) ร้อยละ 38.16 (สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. 2544 : 6)

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีจำนวน 147 โรงเรียน จำแนกเป็นอำเภอเมืองสมุทรปราการ 28 โรงเรียน อำเภอพระประแดง 30 โรงเรียน อำเภอบางพลี 24 โรงเรียน อำเภอบางบ่อ 36 โรงเรียน อำเภอพระสมุทรเจดีย์ 16 โรงเรียน และกิ่งอำเภอบางเสาธง 13 โรงเรียน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. 2544 : 5)

สภาพการจัดการศึกษาในเชิงปริมาณ

สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ (2544 : 8-9) ได้รายงานสภาพการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา ดังนี้

ระดับก่อนประถมศึกษา : ได้เตรียมความพร้อมให้แก่เด็กก่อนวัยเรียนอายุ 3-5 ปี ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน มีหน่วยงานจัดบริการการศึกษา 5 หน่วยงาน มีนักเรียน 38,094 คน คิดเป็นร้อยละ 89.35 ของประชากรวัยเรียน 3-5 ปี โรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีนักเรียนจำนวน 12,853 คน คิดเป็นร้อยละ 30.15

ระดับประถมศึกษา : การจัดการศึกษาให้แก่เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2544 ทั้งในและนอกระบบโรงเรียน มี 95,541 คน คิดเป็นร้อยละ 113.02 ของประชากรวัยเรียนอายุ 6-11 ปี โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จัดการศึกษาภาคบังคับ สูงสุดร้อยละ 57.60

ครู-อาจารย์ / ผู้บริหารโรงเรียน : มีครูทำการสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาถึงสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 8,506 คน สอนระดับประถมศึกษามากที่สุด คือ 3,957 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด คือ 6,620 คน และวุฒิปริญญาเอกน้อยที่สุด คือ 12 คน สำหรับผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี 99 คน และปริญญาโท 48 คน

เมื่อพิจารณาผลการดำเนินงานจัดการศึกษาที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม พบว่า การจัดการศึกษาของจังหวัดสมุทรปราการ มีปัญหาอุปสรรค และมีแนวโน้มที่จะพัฒนาการศึกษาในปี 2544 (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. 2544 : 10-17) ดังต่อไปนี้

ปัญหาด้านการจัดการศึกษา

ระดับก่อนประถมศึกษา : ด้านปริมาณ

สื่อต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน สภาพแวดล้อมยังไม่ดีเท่าที่ควร บุคลากรไม่เพียงพอ และบางส่วนยังขาดความรู้ในการจัดการเรียนการสอน ขาดอาคารสถานที่ในการจัดการเรียนการสอน และการขยายชั้นเรียน

สาเหตุของปัญหา ได้แก่ สื่อสารการสอนราคาสูง งบประมาณไม่เพียงพอ ขาดครูผู้สอนที่จบการศึกษาด้านปฐมวัย ห้องเรียนไม่เพียงพอ ไม่มีงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียน : ด้านคุณภาพ

นักเรียนบางส่วนไม่ได้รับการเตรียมความพร้อมเท่าที่ควร เพราะครูผู้สอนบางท่านไม่ได้นำวิธีการสอนที่ได้รับมอบหมายมาใช้ ยังสอนตามประสบการณ์เดิมของตน ครูผู้สอนไม่มีความพร้อมทุกกิจกรรม การพัฒนาการจัดประสบการณ์ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

สาเหตุของปัญหา ได้แก่ ครูขาดความรู้ความเข้าใจเพราะไม่ได้รับการอบรม ไม่เต็มใจสอนเด็กระดับนี้ นักเรียนย้ายโรงเรียนตามการอพยพของผู้ปกครอง ต้องออกกลางคัน การจัดกิจกรรมแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไปตามสภาพของโรงเรียน จึงทำให้ได้คุณภาพของเด็กที่ไม่เท่าเทียมกันตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำ

ระดับประถมศึกษา : ด้านปริมาณ

เด็กที่เข้าเรียนบางส่วนเรียนไม่จบหลักสูตรประถมศึกษา บางส่วนมีภาวะโภชนาการต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข

สาเหตุของปัญหา ได้แก่ นักเรียนออกกลางคัน เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจ บางคนย้าย กลับภูมิลำเนาเดิม บางคนต้องช่วยเหลือผู้ปกครองประกอบอาชีพ และมีฐานะยากจน

: ด้านคุณภาพ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนกลุ่มวิชาต่างๆ ไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ อัตราการเข้าชั้นของนักเรียนยังสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด สุขภาพอนามัยของนักเรียนจำนวนหนึ่ง ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

สาเหตุของปัญหา ได้แก่ ครูจัดการเรียนการสอนไม่ตรงตามแผนการสอน สอนไม่ทันหลักสูตร เนื่องจากมีภารกิจนอกเหนือจากการสอนมาก นักเรียนอพยพย้ายตามผู้ปกครองทำให้เกิดปัญหาการเข้าชั้นเพราะเวลาเรียนไม่พอ สภาพสิ่งแวดล้อมเป็นเมืองอุตสาหกรรมทำให้สุขภาพครูและนักเรียนไม่สมบูรณ์ ผู้บริหารบางส่วนไม่สนใจในด้านการนิเทศภายใน หรือไม่จัดครูเข้าสอนตามความถนัดและวิชาเอกของครูแต่ละคน

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันตั้งอยู่เลขที่ 34/2 ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง ฯ มีภารกิจและรับผิดชอบในการจัดการศึกษา ดังนี้

1. จัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาให้แก่เด็กวัย 4-5 ปี ให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ตามหลักจิตวิทยาพัฒนาการ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเข้าเรียนในระดับประถมศึกษา
2. จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาระดับประถมศึกษาทุกคนได้มีโอกาสเข้าเรียน ยกเว้นเด็กที่ได้รับการยกเว้น ตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523
3. จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้แก่เด็กที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ได้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติมมากขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล
4. ดำเนินการให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียน เพื่อให้เด็กได้ศึกษาเล่าเรียน จนมีความรู้ความสามารถตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในแต่ละระดับ
5. จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และคำขอตั้งงบประมาณประจำปี เสนอต่อคณะกรรมการการศึกษาจังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนที่จะนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
6. จัดสรรงบประมาณประจำปี ซึ่งได้รับอนุมัติจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ให้กับหน่วยงานทางการศึกษาในสังกัด
7. บริหารงบประมาณและโครงการต่างๆ ตามแผนงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

8. ดำเนินการบริหารงานวิชาการ บุคลากร การเงิน และงานอื่นๆ ให้สนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงาน / โครงการ ที่จัดทำขึ้นหรือที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมายให้ดำเนินการ
9. รวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับ
10. พิจารณาปรับปรุง ยุบ รวม และเลิกล้มโรงเรียนประถมศึกษา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกำหนด
11. ควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตามที่ระบุไว้ในแผนงาน โครงการ รวมทั้งการจัดทำรายงาน
12. ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการพัฒนาการศึกษาทุกระดับ และการพัฒนาชนบท
13. ปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด และคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมอบหมาย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีมีสุข เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก นักวิชาการให้ความสนใจชีวิตในการทำงานมากขึ้นและเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) คุณภาพชีวิตในการทำงานบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันของบุคคล แนวคิดนี้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม (Delamotte & Takezawa. 1984 : 2) เป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กรโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร

ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาตั้งแต่การเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2504 - 2509) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) สาระสำคัญของแผน ฯ ดังกล่าวก็เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ โดยเน้นส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมการลงทุนต่าง ๆ เพื่อกระจายรายได้ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ผลของแผนพัฒนาที่ผ่านมา คือ สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมอุตสาหกรรม ประชาชนในชนบทซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่และมีรายได้น้อยมุ่งสู่โรงงานอุตสาหกรรม จึงเกิดการย้ายถิ่นฐาน การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่มากขึ้น จำนวนครูและคุณภาพของครูที่เปลี่ยนไป

ในปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) มุ่งเน้นการพัฒนา “คน” และ “คุณภาพของคน” โดยเห็นว่าคนเป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของประเทศ หลายประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าไปด้วยดี ประชาชนก็มีคุณภาพ การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมองการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้คนมีคุณภาพ ปัญหาประการหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาดังกล่าว คือปัญหาการกระจายรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน ในส่วนของการศึกษาของชาติมองว่า การศึกษาเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นทั้งด้านปัญญา จิตใจ และสังคม

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ระบุถึงนโยบายการศึกษาว่า มุ่งการพัฒนาการศึกษา 5 ด้าน โดยด้านที่ 2 มุ่งเน้นในการปฏิรูประบบการเรียนการสอน ด้านที่ 3 มุ่งเน้นการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู จะเห็นว่าการพัฒนาคนมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนา การมุ่งพัฒนาดังกล่าวจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวเสียก่อน กล่าวคือพัฒนาส่งเสริมบุคลากรครูให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อครูจะได้เป็นผู้พัฒนานักเรียนต่อไป

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตนั้น เป็นคำที่นักวิชาการสาขาต่างๆ เช่น สาขาสังคมวิทยา มนุษยวิทยา จิตวิทยาศึกษา เศรษฐศาสตร์ และสาขาอื่นๆ ให้ความหมายกันอย่างหลากหลาย ส่วนมากมีความหมายใกล้เคียงกัน จะมีแตกต่างกันไปบ้างก็ตรงรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาของศาสตร์นั้นๆ ได้แก่

เดวิส (Davis. 1977 : 53) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้เป็นครั้งแรก โดยให้ความหมายว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

สิปปนนท์ เกตุทัต (2518 : 26) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ชีวิตที่มีความสุข สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ทั้งกายภาพและทางสังคม และสามารถปรับสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเองได้โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2534 : 9) ซึ่งกล่าวถึงการที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ พึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่นแต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ รู้จักรักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้ ไม่คิดมุ่งร้ายผู้อื่น

ในขณะที่ พณณิน กิตติพราภรณ์ (2531 : 14) , ชิตชัย สนั่นเมือง (2528 : 1-2) และ ชวน หลีกภัย (2526 : 73) อธิบายถึงลักษณะคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกัน คือ มีความสุขกายและสุขใจ มีอาหารที่มีคุณค่ากิน ที่อยู่อาศัยและที่ทำงานสะอาด มีความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว มีพละนาถัยสมบูรณ มีการศึกษา รู้จักหาความรู้ ซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม แก้ปัญหาและคลายทุกข์ด้วยกุศลวิธี อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ใช้เวลาว่างพัฒนาตนเอง มีความเสียสละและทำประโยชน์ให้กับสังคม ส่วนสำเร็จ บุญเรืองรัตน์ (2534 : 9) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณ หมายถึงความดี ภาพหมายถึงปรากฏการณ์ ชีวิตหมายถึงความเป็นอยู่ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอันเป็นคุณงามความดีของชีวิตมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับนิศารัตน์ ศิลปะเดช (2539 : 4) ที่กล่าวถึงคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ สุนทรลักษณ์ สุนทรโรดม (2537 : 10) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตแตกต่างออกไปโดยเน้นความพึงพอใจในสภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์

อัจฉรา นวจินดา (2535 : 23-25) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าหมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535 :185) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าครอบคลุมหลายมิติ ได้แก่ 1)ความรู้ สึกพึงพอใจของบุคคล 2)การมีศักยภาพและสุขภาพจิตดี 3)การมีส่วนร่วมพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม 4) คุณภาพทางด้านอนามัยและสาธารณสุข 5) การพัฒนาบุคคลผ่านการศึกษาและการฝึกอบรม 6) มีงานทำ 7)คุณภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 8) ความมั่นคงในการดำรงชีวิต 9) สิทธิเสรีภาพทางการเมือง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวม เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด มีปัจจัยทางวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ขณะเดียวกันมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการเมืองและเศรษฐกิจด้วย จึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น ต้องพิจารณาถึงชีวิตความเป็นอยู่ในช่วงเวลาหนึ่งๆ เนื่องจากคุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลซึ่งแตกต่างกันในเรื่องของ เพศ อายุ การศึกษา และภูมิหลังของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดที่ยากจะนิยาม เพราะมีเหตุผลหลายประการ คือ เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจที่ไม่สามารถตีความโดยผ่านตัวกรองด้านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลาย เกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอ และข้อเท็จจริงต่างๆ ประการต่อมาคือ แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่ นักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถประเมินผลได้ กระบวนการและผลต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่ "ดีกว่า" นั้น ย่อมเป็นการรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่าเป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น ประการสุดท้าย คือความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามของมนุษย์ กระบวนการด้านจิตใจ การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานเป็นการหาคำตอบและแนวทางในการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้กว้างขวาง ดังนี้

เฮอริค และไมเคิล (Herrick & Michael. 1975 : 63-67) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security) เพื่อลดความหวาดกลัว รายได้ ความก้าวหน้าในการทำงาน
2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity) เพื่อการคุ้มครองด้านผลตอบแทน
3. หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individual) เพื่อการได้รับการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ
4. หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่าที่จะสนใจเฉพาะงาน และให้คนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนการทำงาน

สโครวาน (Skrovan. 1983 : 1-6) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินการขององค์กร ที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อรักษาปรับปรุงวิธีการทำงาน และเพื่อเพิ่มผลผลิตให้องค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงประกอบด้วย การพัฒนา (development) การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (dignity) และภารกิจประจำวัน (daily practice)

เดลามอตต์ และทาคาซาวา (Delamotte & Takazawa. 1984 : 2-3) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่แคบหมายถึง คุณค่าของงานที่จะส่งผลกระทบต่อบุคคล หมายถึงการปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ปรารถนาจะทำงานที่มีความหมายและเกิดความพึงพอใจ
3. คุณภาพชีวิตชีวิตในการทำงานในความหมายที่เทียบเท่า หมายถึง การได้รับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (improvement of working conditions) ในประเทศฝรั่งเศสหรือประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือหมายถึงการคุ้มครองแรงงาน (workers' protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือหมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน (workers' environment) และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน (democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือเรียกว่า hatarakigai and ikgai ในประเทศ

ญี่ปุ่น ซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กรและของบุคคล

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 : 29-33) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงระดับความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สิทธิโชค สรานุสันติกุล (2531 : 15) ที่ให้ความหมายในแนวเดียวกัน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากองค์กร

ขณะที่ดิน ปรัชญาพฤทธิ (2530 : 266) ; พิไลสร แดงสอาด (2532 : 8) ; อรุณช ฐริสังข์ (2544 : 5) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกัน ในแนวความ ยุติธรรม โดยอธิบายว่าหมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ ไม่เอารัดเอาเปรียบ และตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจในแต่ละยุคสมัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรม และเสมอภาคในสังคม ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

บุญแสง ชีรภากร (2533 : 6) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีภูมิหลังและลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต เช่นเดียวกับที่ ชาญชัย อาจิณสมมาตร (2535 : 38-39) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ได้แก่ ความมั่นคง ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน ปลอดภัยจากระบบราชการ และความเข้มงวดในการควบคุมงาน มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง มีโอกาสการเรียนรู้และการเจริญก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่กว้างครอบคลุมส่วนต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงานของบุคคลและสภาพแวดล้อมที่โรงเรียนและนอกโรงเรียน ทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จุดหมายใหญ่คือ การทำงานด้วยความสุข ความสบาย มีความพอใจกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เงื่อนไขหรือองค์ประกอบเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้และปรับปรุงแก้ไขได้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู

นักวิชาการหลายสาขาให้แนวคิดที่ว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการทำงานเพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลของครูหรือผู้ปฏิบัติงาน และความเห็นใจในองค์กรซึ่งก็คือโรงเรียน ต่างก็ต้องพยายามตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจ ลดความตึงเครียดทางจิตใจ ลดความยุ่งยากของขั้นตอนการทำงาน และเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการปรึกษา ด้านวัสดุ

ครุภัณฑ์ บรรยากาศ ขวัญกำลังใจ สรุปเป็นแนวคิดแก่องค์การหรือโรงเรียนพิจารณาพื้นฐาน การดำรงชีวิตของมนุษย์ หลักใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการความอยู่รอดด้วยความปลอดภัย ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน ได้รับการยอมรับในความสำเร็จ และมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้ (บุญแสง ชีรภากร. 2533 : 5-6)

สรุปได้ว่าข้าราชการครูควรตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาเพิ่มเติมให้ เกิดความเข้าใจลึกซึ้งถึงความเป็นมนุษย์ และสร้างคุณค่าในตัวบุคคล ถ้าครูมีคุณภาพชีวิต การทำงานดีขึ้น จะมีผลต่อการตั้งใจในการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นงานหลัก รวมถึงอาจ ลดปัญหาที่เกี่ยวข้อง เช่น การลา การขาด การมาทำงานสาย เป็นต้น

ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

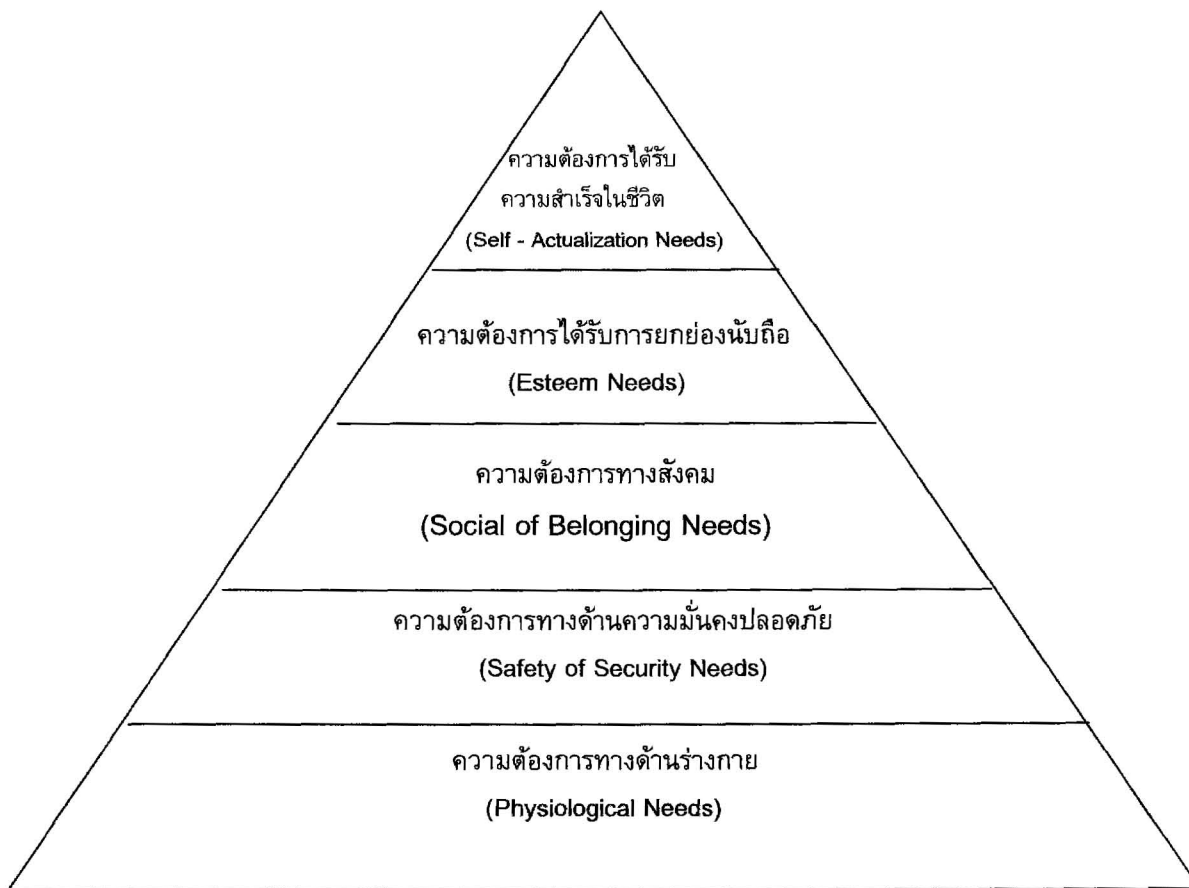
คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนด คุณภาพชีวิตในการทำงานในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุขและความกระตือรือร้น ที่จะทำงานให้องค์การ บุคคลต้องมีปัจจัยพื้นฐานในการอยู่ในองค์การและปัจจัยที่กระตุ้นให้เขา ทำงานได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2533) ซึ่งประกอบ ด้วยองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุรณาการ ทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต องค์ประกอบดังกล่าวเป็นปัจจัยพื้นฐานและเป็นปัจจัยจูงใจทำ ให้เกิดการทำงาน เป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจของครูซึ่งเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้า ประสงค์ที่ต้องการ จึงสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบความคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการครู

การที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานและร่วมแรงร่วมใจ กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นจำเป็นต้องหาวิธีการรักษาพฤติกรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจเป็นการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นนั่นเอง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความ พึงพอใจที่สำคัญ มีดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' Hierarchy of Needs) มีแนวคิด ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีตลอดเวลา เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้วก็ จะไม่มีความหมายสำหรับบุคคลนั้นต่อไป (กฤษฎ จันทราศรี. 2536 : 29 ; อ้างอิงจาก A.H.Maslow. 1954) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมุติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนั้นจะไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป

2. ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ตามลำดับความต้องการในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไป ก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์แบ่งไว้เป็น 5 ลำดับ จากต่ำไปหาสูง ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ
2. ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดแก่ชีวิต ทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม
3. ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันมีเพื่อน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4. ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem Needs)

เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตัวเอง ในเรื่องของความรู้ ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่น ยกย่องสรรเสริญ เป็นที่ยอมรับในสังคม

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือตามความหวังของตน

2) ทฤษฎีการจูงใจ - คำจูน เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (เสาวภาคย์ ดีวาจา. 2529 : 24 ; อ้างอิงจาก Herzberg & others. 1959) ได้วิจัยโดยการสัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชี จำนวน 200 คน ซึ่งทำงานอยู่ในบริษัทต่างๆ 9 แห่ง เพื่อหาคำตอบว่าประสบการณ์การทำงานแบบใดที่ทำให้พวกเขาเกิดความรู้สึกที่ดี และบอกด้วยว่าความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ แล้วนำมาวิเคราะห์และจัดเรียงลำดับ โดยแบ่งออกเป็นประสบการณ์ที่ทำให้เกิดเจตคติต่องานในด้านดีและไม่ดี ซึ่งพวกเขาเรียกว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูน

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงเป็นสิ่งที่จูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความก้าวหน้า

ปัจจัยคำจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน หรือส่วนประกอบของงาน ทำหน้าที่คำจูนไม่ให้เกิดความท้อถอยไม่ยอมทำงาน และป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยเหล่านี้ไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่แม้ว่าจะมีปัจจัยเหล่านี้อยู่ก็ไม่ยืนยันว่าจะเป็นสิ่งจูงใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ 1) เงินเดือน 2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน 6) สถานภาพของอาชีพ 7) การปกครองบังคับบัญชา 8) นโยบายและการบริหารงานของบริษัท 9) สภาพการทำงาน 10) ความเป็นอยู่ส่วนตัว 11) ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg & others. 1959 : 113) สรุปว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยคำจูนแม้จะเป็นปัจจัยที่ป้องกันมิให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่ายหรือความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ก็ไม่สามารถจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ ปัจจัยทั้งสองจะไม่มีความสัมพันธ์ต่อกันเสมอ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำจิตใจของพนักงานไปในทางเสริมสร้างความรู้สึที่ดีต่องานที่ทำอยู่ตรงกันข้ามปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะโน้มนำจิตใจไปในทางเสื่อม คือ เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งทฤษฎีของ เฮอร์ซเบิร์ก และคณะ และ มาสโลว์ ต่างก็มีพื้นฐานความต้องการของมนุษย์เช่นกัน

กล่าวโดยสรุป คือ ปัจจัยจูงใจของ เฮอร์ซเบิร์กและคณะ เป็นความต้องการที่เทียบได้กับความต้องการระดับสูงตามแนวคิดของ มาสโลว์ ส่วนปัจจัยคำจูนเทียบได้กับความต้องการใน

ระดับต้นๆ ของมาสโลว์ ข้อแตกต่างของทั้งสองทฤษฎี คือ ขณะที่มาสโลว์ สันนิษฐานว่าความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริง แต่ เฮิร์ชเบิร์ก และคณะ แย้งว่าความต้องการที่อยู่ในระดับสูงต่างหากที่ทำหน้าที่เป็นสิ่งจูงใจ และยังให้ข้อคิดเห็นด้วยว่าบุคคลอาจเกิดความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองได้ทั้งในขอบเขตของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนพร้อมกัน ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานก็จะนำจิตใจของพนักงานไปในทางเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำอยู่ ตรงกันข้ามปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานก็จะโน้มน้าวจิตใจไปในทางเสื่อม คือ เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานมากขึ้นเรื่อย ๆ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับเกณฑ์การแบ่งประเภทต่าง ๆ เช่น

กีเซลี (Ghiselli. 1971 : 430) กล่าวว่าองค์ประกอบที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมี 5 ประการ คือ ระดับอาชีพที่สังคมยอมรับยกย่อง สถานะทางสังคมหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดี อายุ ซึ่งการวิจัยพบว่ามีทั้งสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน เช่น รายได้ประจำและรายได้พิเศษ คุณภาพของการบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน ในขณะที่เวอเทอร์ และเดวิส (Werther & Davis. 1982 : 66-67) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ และภาวะการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

ในขณะที่นักการศึกษาของไทย สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : 30-32) ได้ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ และได้แบ่งเป็น 3 ปัจจัย คือ

- 1) ปัจจัยเกี่ยวกับบุคคล ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ความบกพร่องการทำงาน เช่น การขาดงาน มาสาย ฯลฯ ความรู้สึกภายในจิตใจ ซึ่งหมายถึง ความพึงพอใจและทัศนคติที่มีต่องาน และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน การศึกษา ฯลฯ
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน แบ่งเป็นองค์ประกอบภายใน ได้แก่ เนื้อหาของงานความเป็นอิสระในการทำงาน ประเภทของงาน และองค์ประกอบภายนอก ได้แก่ การจัดการ การบังคับบัญชา รางวัล ระบบการจ่ายค่าตอบแทน กระบวนการกลุ่ม รวมถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่น โอกาสก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

3) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ประกอบด้วยตัวแปร คือ ระดับองค์การ เช่น ฐานะการบังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ในองค์การ บรรยากาศในองค์การ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึงปัจจัยดังกล่าวสอดคล้องกันแต่แจกแจงเป็นช้อย่อย ๆ เช่น เบอร์นาร์ด (เกษมสุข สวัสดิ์. 2539 : 17 ; อ้างอิงจาก Bernard. 1972) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่ วัตถุ เช่น เงิน อาคารสถานที่ โอกาส (ในการมีชื่อเสียง มีอำนาจ) สภาพความช่วยเหลือ (การได้รับการบริการต่าง ๆ) เพื่อนร่วมงาน เช่นการมีความสัมพันธ์ฉันมิตรกับบุคคลในหน่วยงาน ความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม และเกษมสุข สวัสดิ์. 2539 : 17) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ค่าจ้างแรงงาน ลักษณะงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาหรือเจ้านาย ความมั่นคงในงาน โอกาสที่ก้าวหน้า สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เช่น แสงไฟ ความเย็น ความมีระเบียบ

จากที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น สรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายประเด็น ที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน พัฒนาการและการเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับความรู้สึกที่มีต่องาน ซึ่งเกิดจากภาวะอารมณ์ในทางบวกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของคน ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวบ่งชี้ตัวหนึ่งของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ (Hoy & Miskel. 2001 : 339) แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารองค์การได้ (Davids & Newstrom. 1985 : 109) และเนื่องจากความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จขององค์การ ถ้าผู้บริหารองค์การรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ คุณภาพของงานก็จะสูงด้วย (Locke. 1984 : 93)

ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

เชอร์เมอร์ฮอน (Shermerhorn. 1982 : 41) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีของแต่ละคนเกี่ยวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 2001 : 384) ซึ่งเพิ่มเติมว่ามักเกี่ยวกับคุณค่าและความต้องการของแต่ละบุคคลด้วย ; เดสเลอร์ (Dressler. 1983 : 204) และ นิวสตรอม และเดวิส (Newstrom & Davis. 1993 : 195) ซึ่งกรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg & Baron. 1997 : 178) ให้ความหมายเพิ่มในเรื่องความคิด ความรู้สึก และการประเมินปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่องานของเขา ส่วนชูลซ์ (Schultz & Schultz. 1998 : 250) กล่าวถึงเจตคติเกี่ยวกับงานของบุคคล ในขณะที่นักการศึกษาของไทย จันทราณี สงวนนาม (2533 : 12) ให้ความหมายของ

ความพึงพอใจในการทำงานว่าหมายถึง ระดับความรู้สึกที่ดีหรือทัศนคติโดยส่วนรวมที่ดีต่องานที่บุคคลทำ หรือต่อสภาวะแวดล้อมของงานที่ทำ

สรุปได้ว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับความคิด ความรู้สึกที่ดี และการประเมินปฏิกิริยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ทำให้ได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อบุคคลรู้สึกพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันส่งผลให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายได้ในที่สุด

ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจเป็นความรู้สึก ทัศนคติของบุคคล ส่วนการปฏิบัติงานเป็นประจักษ์ โครงสร้างที่หล่อหลอมชีวิตให้มีคุณค่า ความพึงพอใจในการทำงานจึงหมายถึงความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานบรรลุความสำเร็จ และทำให้บุคคลรู้สึกว่าชีวิตของตนมีคุณภาพ

มัมฟอร์ด (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532 : 131 ; อ้างอิงจาก Mumford. 1972) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัยต่าง ๆ และจำแนกได้ 5 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มความต้องการทางด้านจิตวิทยา (The psychological needs school) ได้แก่ แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) เฮิร์ชเชอร์เบิร์ก (Herzberg) และลิเคิร์ต (Likert) มองความพึงพอใจในการทำงานว่าเกิดจากความต้องการความสำเร็จของงานและการยอมรับจากผู้อื่น
2. กลุ่มภาวะผู้นำ (Leadership school) ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของเบลค (Blake) มูตัน (Mutton) และฟีลเดอร์ (Fieldler) มองความพึงพอใจในการทำงานจากการปฏิบัติของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
3. กลุ่มความพยายามต่อรางวัล (Effort - reward bargain school) ได้แก่ แนวคิดของกลุ่มบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยแมนเชสเตอร์ มองความพึงพอใจในการทำงานจากรายได้ และผลตอบแทนอื่น กลุ่มอุดมการณ์การจัดการ ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีของโครซีเออร์และโกลเนอร์ (Crozier & Gouldner) มองความพึงพอใจจากพฤติกรรมกรรมการบริหารงานขององค์การ
4. กลุ่มเนื้อหาของงานและการออกแบบงาน (Work content and job design) ได้แก่ แนวคิดของสถาบันทาวนิชตอคมองความพึงพอใจในการทำงานที่เกิดจากเนื้อหาของงาน

โรเจอร์ (Rogers. 1983 : 130) อธิบายว่าผลตอบแทนภายนอกบางครั้งก็เรียกว่าเป็นปัจจัยภายนอก ซึ่งก็คือบุคคลหรือสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัวเราในองค์การ ส่วนผลตอบแทนภายในบางครั้งก็เรียกว่าปัจจัยภายใน ซึ่งก็คือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบงาน ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกต่อลูกน้อง ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งทั้งปัจจัยภายนอกและภายในนี้ต่างก็มีผลต่อพฤติกรรมของคน การที่คนยอมรับ นับถือผู้บังคับบัญชาทำให้เขาทำงานตามบัญชาโดยไม่บิดพลิ้ว

ลัทธแทนส์ (Luthans. 1985 : 209-210) กล่าวว่าความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานนั้นมีรูปแบบที่ชัดเจน ได้แก่ รูปแบบของฟอร์เตอร์และลอว์เลอร์

(Porter-Lawler Model) แสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจนั้นเกิดจากผลตอบแทน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ผลตอบแทนภายนอก ได้แก่ เงินเดือน ความมั่นคงของงาน และผลตอบแทนภายใน ได้แก่ ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลิวค (อาร์ เพชรผุด. 2530 : 56-57 ; อ้างอิงจาก Locke. 1976) กล่าวว่างานเป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ งานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ มีระดับความยากง่ายเหมาะสม งานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติงานสามารถควบคุมกระบวนการและพัฒนางานของตนเองได้ และได้รับรวมงานวิจัยต่างๆ มาสรุปองค์ประกอบพื้นฐานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าจ้าง (Pay) เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ ค่าจ้างที่เหมาะสมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจ วิธีจ่ายค่าจ้าง เช่น รายเดือน หรือจ่ายตามจำนวนผลผลิต
2. โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง (Promotion) บุคคลมักจะคาดหวังว่าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาที่ยุติธรรม
3. การยอมรับ (Recognition) จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น เมื่อทำอะไรประสบความสำเร็จก็ได้รับการประกาศเกียรติคุณ
4. ผลประโยชน์ (Benefit) สิ่งตอบแทนที่บุคคลได้รับหรือคาดหวังว่าจะได้รับทำให้เกิดความความพึงพอใจในการทำงานได้ เช่น บำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล การหยุดพักผ่อน
5. สภาพการทำงาน (Working condition) รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ เสียง สภาพห้องทำงาน ระยะเวลาทำงาน การหยุดพักในระหว่างทำงาน
6. ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา (Leader) ผู้นำแบบต่างๆ มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เหมือนกัน ทักษะในการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์ และความสามารถให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานของผู้นำ
7. เพื่อนร่วมงาน (Co-Worker) จะส่งเสริมหรือหยุดยั้งความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงานได้ เช่น เพื่อนร่วมงานที่พร้อมจะให้ความช่วยเหลือคนอื่น มีความเป็นมิตร จะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวกขึ้น ดังนั้น ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดี ก็ย่อมจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ก่อให้เกิดทัศนคติในทางบวกกับการทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่พนักงานที่ไม่พึงพอใจในงาน หรือความพึงพอใจในงานต่ำ ก็จะมีทัศนคติในทางลบกับงาน ประสิทธิภาพการทำงานก็จะลดลง
8. องค์การและการจัดการ (Organization and management) นโยบายและการ

จัดการภายในองค์กร เช่น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าแรง เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมีหลายปัจจัย ได้แก่ ตัวบุคคล ลักษณะการทำงาน องค์กรและการจัดการ การบังคับบัญชา ผู้นำ เพื่อนร่วมงาน หากบุคคลได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างพอดี ก็จะเกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะนำไปสู่ผล การปฏิบัติงานที่ดี องค์กรก็จะบรรลุประสิทธิผลได้ตามต้องการ

ความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

งานจะประสบความสำเร็จได้ ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ในงาน ความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับในองค์กรจะมีผลกระทบต่อความ มีประสิทธิภาพขององค์กรเป็นอย่างมาก โลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Luthans. 1985 : 213 ; citing Lawler & Porter. 1967) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความพึงพอใจเป็นเหมือนจุดเน้นที่สำคัญสำหรับองค์กร โดยเชื่อว่า คนจะยอมรับ การจูงใจให้ทำสิ่งซึ่งเขารู้สึกว่ามีความเป็นไปได้สูงที่จะนำไปสู่ผลตอบแทนที่มีคุณค่า
2. ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน บุคคลจะปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพตราบเท่าที่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้นนำไปสู่การบรรลุถึงสิ่งที่เขาปรารถนา ซึ่งเรื่องนี้มีมีความสำคัญเป็นอย่างมาก

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารระดับสูงจึงควรตระหนักและให้ความสนใจว่า โรงเรียนใด มีความต้องการประเภทใด ที่สมควรได้รับการตอบสนองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและก้าวหน้าต่อไปได้ และแสดงให้เห็นว่าความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดทัศนคติในทางบวก ดังนั้น ถ้าคุณภาพชีวิตในการ ทำงานดีก็ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และก่อให้เกิดทัศนคติในทางบวกกับการ ทำงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่บุคลากรไม่พึงพอใจในการทำงานหรือ ความพึงพอใจในงานต่ำก็จะมีทัศนคติในทางลบกับงาน ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อการทำงานของข้าราชการครูสาย ปฏิบัติการสอน เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน การเลือกใช้ตัวชี้วัดนี้มีความเหมาะสม หลายประการ คือ หนึ่งความพึงพอใจในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงระดับของความรู้สึกเชิง พึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของครู และสะท้อนถึงผลที่เกิดขึ้นกับครูอันเนื่องมาจากประสบ การณ์ในการทำงานในส่วนราชการนั้นๆ สอง เป็นตัวชี้วัดที่เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ในภาคสนามได้ และคาดว่าจะได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างเป็นอย่างดี ประการสุดท้าย มีวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดเป็นจำนวนมาก

เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู

องค์การต่าง ๆ ได้คิดหาตัวแปรวัดระดับคุณภาพชีวิตที่จะสะท้อนคุณภาพชีวิตได้ เช่น สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ขององค์การสหประชาชาติ (ESCAP) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้าน ดังนี้ ความมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ สาธารณสุข การใช้สติปัญญา ชีวิตการทำงาน สิ่งแวดล้อม ชีวิตครอบครัว และชีวิตชุมชน ซึ่งต้องใช้เวลาในการศึกษาและใช้งบประมาณสูง

คณะกรรมการข้าราชการครู (2533) ได้กำหนดองค์ประกอบในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้
2. เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัว
3. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินซึ่งองค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน ไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงานแต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น
4. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งด้านแสงสว่าง เสียง ความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ
5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความมั่นคง (Security) มีความหมายของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล เป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน ความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

6. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดให้ โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การ ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่ในงานตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ ทักษะที่เกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนซึ่งอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป โดยจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

8. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น

9. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) หมายถึงการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

10. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คน อย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การเพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของ

ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของ ทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

11. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคลากร ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings. 1985 : 237-238) เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานอย่างมาก เพราะค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

ควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

ควรให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. บุรณาการทางสังคม (Social Intergration)

การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ๆ มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space)

งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance)

กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการครูระดับประถมศึกษา เป็น 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996 : 22) กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจูงจูงงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน เทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา สอดคล้องกับที่สมยศ นาวิการ (2533 : 21) กล่าวว่าผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล ดังที่เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 140-141) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน ดังนี้

1. อุปทานและอุปสงค์ หมายถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อซื้องาน โดยลูกจ้างใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เอื้อต่องาน
2. ความสามารถในการจ่าย หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนแก่คนทำงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดคนให้สนใจมาทำงาน
3. ผลผลิตภาพขององค์กร หมายถึงการเพิ่มขึ้น หรือลดลง ของผลผลิตภาพขององค์กร เพราะการเพิ่มหรือลดของกิจการเป็นการบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอย

4. ค่าครองชีพ หมายถึงมาตรการในการชดเชยอัตราค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐาน ความแปรผัน และการปรับค่าครองชีพเสริมค่าตอบแทนปกติ เป็นการช่วยคนทำงานให้มีรายได้เพิ่ม

5. กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล มีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2529 : 37-39) ให้ความหมายค่าตอบแทนว่า หมายถึงสิ่งตอบแทนทุกอย่างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้าง เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น อาจได้รับเป็นตัวเงิน สิ่งของหรือบริการก็ได้ และยังกล่าวถึงการกำหนดอัตราเงินเดือนว่าต้องคำนึงถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความสัมพันธ์ภายในองค์การระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และความสัมพันธ์ภายนอกองค์การซึ่งได้แก่ผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมของสังคม เช่น ค่าครองชีพ สถานภาพของครู และอื่น ๆ สรุปหลักเกณฑ์พื้นฐานในการกำหนดอัตราเงินเดือนได้ 5 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพและปริมาณงาน โดยพิจารณาตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายและความมากน้อยของงาน รวมถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคคล
2. ความเป็นธรรม ทั้งในระดับเดียวกันของผู้ปฏิบัติงาน และในระดับความรู้ ความสามารถซึ่งลดหลั่นกัน
3. ความสำคัญของบุคคล โดยพิจารณาจาก คุณวุฒิ และความหายากของตำแหน่ง
4. อัตราค่าจ้างท้องถิ่น
5. ครอบครัวย โดยพิจารณาภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว เช่น เงินช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดา คู่สมรส และบุตร

ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมนั้น สามารถสร้างประโยชน์ให้องค์การมีประสิทธิภาพ มี 3 ประการ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2539 : 107)

1. ใช้จูงใจให้พนักงานเข้ามาร่วมงานกับองค์การได้
2. ใช้จูงใจให้พนักงานรักและเต็มใจที่จะมาทำงานเป็นประจำ
3. ใช้จูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544 : 14) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีโครงสร้างการจ่ายที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้สึกที่ได้รับความเป็นธรรม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการยืดหยุ่น ควรปรับเงินเดือนให้ทันกับค่าครองชีพ

สรุปได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีโครงสร้างการจ่ายที่เหมาะสม คนที่ทำงานยากกว่าควรได้รับผลตอบแทนที่สูงกว่า มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อจูงใจให้คนดีทำงานอยู่ในองค์การต่อไป คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานตามหลักความยุติธรรม โดยพิจารณาถึงค่าครองชีพในขณะนั้น และพิจารณาค่าตอบแทนที่องค์การอื่นๆ จ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้อาชีพครูมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อการอุทิศต่องานได้เต็มกำลัง

สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ปัจจุบันภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นที่สนใจและติดตามของบุคคลต่าง ๆ เนื่องจากสิ่งแวดล้อมมีผลกระทบทั้งทางกายและทางใจต่อบุคคลต่าง ๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งผู้ที่ได้รับผลกระทบมากที่สุดก็คือมนุษย์นั่นเอง

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Milton. 1981 : 165-168) มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน (Milton. 1981) พบว่า คนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ

ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุดและพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกรมีความพึงพอใจต่องานตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน

ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์กับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี

ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจสร้างโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน

ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลายๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

(เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529 : 109)

จะเห็นว่าองค์ประกอบดังกล่าว ต่างก็มีผลต่อการท้าทายทางด้านจิตใจ ถ้าความรู้สึกท้าทายต่อการทำงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีมาก และเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงานก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดผลที่ดีต่อการปฏิบัติงาน

สมยศ นาวิการ (2533 : 223) กล่าวว่าผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่ลูกน้องว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คืออวัยวะต่างๆ ของระบบในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ไม่มีการเจ็บป่วย และปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม ถ้าทั้งสองสิ่งดีก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และเพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 210) กล่าวว่าคนงานเรียกร้องต้องการสภาพการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะด้วยอันเป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน

ดังนั้นการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศที่ช่วยการทำงานจึงช่วยให้บุคลากรเกิดความสบายใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

ความมั่นคงในงาน

ในการทำงาน บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความมั่นคงด้วยเสมอ จึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

วิจิตร ศรีสอาด (2531 : 18-19) ให้หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ดังนี้

1. หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิดจะต้องมีผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

2. หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษอบรม จัดระบบนิเทศตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 109) กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (on-the-job experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน ยังคงเป็นวิธีการพัฒนาคนที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การสอนแนะ (coaching) การมีผู้สอนที่ชำนาญการและมีอำนาจสั่งการด้วยคือ หัวหน้า เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง

ดังนั้น ความมั่นคงในงานจึงเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญ เพื่อใช้ในการวางแผนชีวิตการทำงาน ซึ่งต้องใช้หลักเกณฑ์กำหนดความมั่นคงด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

การพัฒนาและการเจริญเติบโต

การสรรหาและการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงานในองค์กรนั้นมีได้เป็นหลักประกันว่าเขาจะอุทิศความรู้ ความสามารถ ทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่องค์กรเสมอไป องค์กรจะต้องมีมาตรการช่วยสร้างเสริมให้บุคคลมีความสุขและต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่งฐาน การเลื่อนเงินเดือน (อดิตัย ชาติกำแหง. 2530 : 115) สิ่งสำคัญที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ดังนี้

1. ช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานที่ดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี และเมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถนำความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ช่วยให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง จะมีผลทำให้องค์การสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย และช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น
3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ ทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย
4. ช่วยแบ่งภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นเสียก่อน ทำให้บุคคลเหล่านั้นย่อมเกิดความรู้ ความเข้าใจในลักษณะของงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา
5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6. ช่วยให้อุบลากรณ์นั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำเอาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ และในที่สุดย่อม ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 169-17)

เมธี ปิลันธนาพันธ์ (2523 : 149-150) กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่น ที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพและปริมาณของสมาชิกในองค์กร โดยพิจารณาจาก 3 ประการ คือ ความต้องการพัฒนาองค์กรเป็นส่วนรวม ความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่างในเรื่อง ความรู้ทักษะของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่ง และศักยภาพของผู้ครองตำแหน่งที่ต้องการการพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้น หรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้นด้วย และการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการ เสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างความเจริญ ก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2535 : 398)

ดังนั้น ข้าราชการครูควรได้รับการพัฒนา ฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดหลัก เกณฑ์ด้วยความยุติธรรมและเหมาะสม เพื่อบุคลากรจะมีความพึงพอใจ เป็นการสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน

บูรณาการทางสังคม

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่มี ปัจจัยอื่นอีกที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมี หลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะใช้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนอง เดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพใน การทำงานก็ต้องดำเนินงานในทางส่งเสริม และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิด และ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องสนใจความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้างความเข้าใจ และสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้น ที่จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการ ทำงาน (เสนาะ ตีเยาว์. 2537 : 296)

ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึก ว่า ตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความ รู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร และรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537 : 196) จำแนกความต้องการของคนออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจ โดยอธิบายความต้องการทางสังคมว่า

เป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับ พอใจที่จะมีเพื่อนและมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น เช่นเดียวกับที่ เมธี ปิณฑนาพันธ์ (2523 : 172) กล่าวถึงทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) เรื่องความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ โดยระดับที่ 3 อธิบายว่ามนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม

ดังนั้น ข้าราชการครูซึ่งเป็นมนุษย์ก็ต้องการความเป็นเพื่อนความเป็นสมาชิกในสังคมทั้งในครอบครัว ที่ทำงาน และชุมชน ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

เวลาว่างของชีวิต

มิลตัน (Milton. 1981 : 171) กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อน

เวลาทำงานของข้าราชการครูประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน คิดเป็น 1 ใน 3 ของวัน หรืออาจใช้เวลามากกว่านี้สำหรับการทำหน้าที่พิเศษ เช่น การตรวจเวร การตรวจการบ้าน การนิเทศงาน การเข้าประชุม การเดินทาง การทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ

ดังนั้น ข้าราชการครูควรมีเวลาเป็นส่วนตัวบ้างสำหรับครอบครัวและสำหรับสังคมการจัดเวลาว่างให้บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ปัจจัยด้านบุคคลที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. อายุ

บุคคลในแต่ละวัย มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต หรือมีการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน ทำให้รับรู้ต่อคุณมีการเผชิญปัญหาที่แตกต่างกัน เพราะอายุเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดระดับคุณวุฒิภาวะ ซึ่งในคนปกติเมื่ออายุเพิ่มมากขึ้น ระดับคุณวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย รวมทั้งบุคลิกลักษณะต่าง ๆ ทั้งด้านความคิด และพฤติกรรมจะเปลี่ยนไป (ทัศนาศุ บุญทอง. 2529 : 190) เมื่อพิจารณาเรื่องการทำงาน ความต้องการและความพอใจในงานจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละกลุ่มอายุ โดยที่บุคคลที่มีอายุมากย่อมมีความต้องการความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ไม่เต็มใจที่จะถูกเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่หรือถูกโอนย้าย ทั้งนี้เพราะความก้าวหน้าในอาชีพที่พร้อมจะก้าวสู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นนั้นลดน้อยลง ทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลงด้วย

2. วุฒิการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอันหนึ่ง ที่จะเสริมสร้างความรู้ ความสามารถให้แก่ประชาชนโดยทั่วไป และเชื่อได้ว่าการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั้นสามารถทำได้ด้วยการให้การ

ศึกษา เพราะการศึกษาคือพื้นฐานของการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของสังคมและประเทศชาติอย่างได้ผล ช่วยให้ประเทศชาติมีการพัฒนา และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ประเทศด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนและเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ ซึ่งมุ่งสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั้นจะสำเร็จลงได้ ย่อมขึ้นอยู่กับกระบวนการทางการศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า การศึกษามีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตอย่างยิ่งและเป็นรากฐานการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละคน (ภัทรธิดา ผลงาม. 2542 : 25)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

วิถีการดำเนินชีวิตในด้านอาชีพทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความสำคัญ เพราะขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงย่อมต้องมีการปรับตัวให้คุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมในการดำเนินชีวิตและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เปลี่ยนไป การปรับตัวนี้ต้องใช้ระยะเวลาหนึ่ง โฮมี และราฟ (จันทร์ศรี ดาวเรือง. 2539 : 22 ; อ้างอิงจาก Holmes and Raire. n.d.) กล่าวว่าเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงในชีวิตที่เกิดขึ้นในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา เป็นระยะเวลาที่บ่งชี้ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ตลอดจนสภาพแวดล้อม หากปรับตัวไม่ได้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง บอน และฟีดเลอร์ กล่าวว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถควบคุมสภาวะการณ์ของกลุ่มได้มาก และมีความเชื่อมั่นในตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานอีกด้วย (เปรมสุริย์ เชื้อมทอง. 2536 : 35 ; อ้างอิงจาก Bon and Fiedler. 1976) ดังนั้นผู้มีประสบการณ์มาก จึงมีแนวโน้มที่จะรับรู้ที่ตนเองสามารถควบคุมสภาวะการณ์ของกลุ่ม มากกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย จึงกล่าวได้ว่าประสบการณ์ในการทำงานมากหรือน้อย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับมลพิษจากอุตสาหกรรม

มลพิษอุตสาหกรรม ได้แก่ มลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำการผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อมบำรุง หรือแปรรูปวัสดุต่าง ๆ ให้เป็นสินค้าสำหรับการอุปโภค บริโภค หรือ วัสดุสำหรับการผลิตของอื่น ๆ ต่อไป รวมถึงของเสียต่าง ๆ น้ำเสีย อากาศเสีย หรือวัตถุอันตราย ทั้งที่อยู่ในสภาพของแข็ง ของเหลว หรือก๊าซ เช่น กลิ่น คว้น เขม่า เป็นต้น ซึ่งแบ่งได้ เป็น 3 ประเภท ได้แก่ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ และมลพิษทางเสียง

เอกสารของกรมโรงงานอุตสาหกรรม (2530 : 4-6) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (2536 : 1-3) และปราชญ์ พันธุมสินชัย (2538 : 13-20) อธิบายเรื่องมลพิษไว้ ดังนี้

มลพิษทางน้ำ

มลพิษทางน้ำหมายถึง น้ำที่มีสารมลพิษปนเปื้อนเกินขีดจำกัดหรือน้ำที่มีคุณสมบัติ เปลี่ยนไปจากธรรมชาติ ทำให้มนุษย์ สัตว์และพืช ได้รับอันตรายทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ปัญหามลพิษทางน้ำเป็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่พบมากที่สุด สาเหตุใหญ่เนื่องจากการระบายน้ำ ทั้งจากชุมชน จากโรงงานอุตสาหกรรม จากการเกษตร ลงสู่แม่น้ำและแหล่งน้ำ โดยปราศจากการขจัดสารมลพิษออกเสียก่อน ก่อให้เกิดผลเสียหลายคือ ทำให้เกิดการสูญเสียการใช้ประโยชน์ จากแหล่งน้ำ เกิดการสูญเสียทางเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดอันตรายต่อพืชและสัตว์น้ำ เป็นแหล่ง เพาะพันธุ์เชื้อโรคทำให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ก่อให้เกิดความสกปรกไม่น่าดู เกิด ความรำคาญจากการส่งกลิ่นเหม็นรบกวนผู้อยู่ในบริเวณนั้น

น้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรมมีส่วนทำให้น้ำในแม่น้ำเน่าเสียถึงกว่าร้อยละ 30 โดยอีก ร้อยละ 70 มาจากอาคารบ้านเรือนและชุมชน แม้ว่าความต้องการน้ำใช้ในโรงงานอุตสาหกรรม จะมีเพียงร้อยละ 3 ของความต้องการน้ำทั้งหมด แต่น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมมีมลพิษ เข้มข้น เมื่อถูกปล่อยลงสู่แม่น้ำ ณ จุดใดจุดหนึ่งเป็นปริมาณมาก จะทำให้น้ำขาดออกซิเจนและ เกิดน้ำเน่าได้ โรงงานอุตสาหกรรมที่ทำให้เกิดปัญหาน้ำเสีย ได้แก่ โรงงานน้ำตาล โรงงาน สุรา เบียร์และเครื่องดื่ม โรงงานอาหาร โรงงานกระดาษ เป็นต้น นอกจากนี้โรงงานฟอกย้อม โรงงานฟอกหนัง โรงงานชุบโลหะ โรงงานยาและเคมีภัณฑ์ ยังมีน้ำเสียที่มีโลหะหนัก สี และ สารพิษอื่นๆ ที่จะทำให้เกิดค้างอยู่ในธรรมชาติและสะสมอยู่ในวงจรอาหารได้ด้วย

แหล่งที่ทำให้เกิดมลพิษทางน้ำ จำแนกเป็น 4 ประเภทใหญ่ ๆ ดังนี้

1) น้ำเสียของแหล่งชุมชน (Domestic Waste-Water) หมายถึง น้ำเสียที่ปล่อยออกมาจากอาคารบ้านเรือน ที่พักอาศัย ตลาด สถานที่ทำการต่างๆ มีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานและกิจกรรมของประชาชนในชุมชนนั้นๆ สามารถคาดการณ์ปริมาณของน้ำเสีย นี้ได้คร่าวๆ คือมีปริมาณน้อยกว่าปริมาณของการใช้น้ำของแต่ละอาคารที่พักอาศัยบ้างเล็กน้อย แต่มากกว่า 80% ของปริมาณน้ำที่ใช้ในแต่ละวันจะถูกปล่อยออกมาเป็นน้ำเสีย ส่วนคุณสมบัติ

ของน้ำเสียชนิดนี้มีการเจือปนของอินทรีย์สารอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าชนิดอื่น ถ้าปล่อยทิ้งไว้นานเกินไปจะก่อให้เกิดกลิ่นเหม็นเป็นเหตุรำคาญได้ สิ่งสกปรกที่จะปนมากับน้ำเสียนี้ ได้แก่ ขยะมูลฝอย เศษอาหาร คราบน้ำมัน ผงซักฟอก สารเคมีต่างๆ ฯลฯ

2) น้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Waste-Water) หมายถึง น้ำเสียที่เกิดขึ้นจากโรงงานอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมทุกชนิดจะต้องใช้น้ำเป็นจำนวนมาก เช่น เพื่อการชำระล้างและทำความสะอาด การหล่อเย็น ปริมาณของน้ำเสียนี้จะมีปริมาณสูง คุณลักษณะของน้ำเสียขึ้นอยู่กับกิจกรรมของโรงงานนั้น

3) น้ำเสียจากเกษตรกรรม เนื่องจากมีการใช้ปุ๋ยและยาฆ่าแมลงในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร จึงทำให้ปุ๋ยที่มีส่วนประกอบของไนโตรเจนและฟอสฟอรัสซึ่งเป็นอาหารของพืชตกค้างในดิน เมื่อฝนตกก็จะถูกชะล้างลงสู่แม่น้ำ ยาฆ่าแมลงที่สลายตัวยาก เช่น ดีดีที จะสะสมในเนื้อเยื่อของพืชและสัตว์น้ำ เมื่อมนุษย์กินสัตว์น้ำเข้าไปก็จะได้รับดีดีทีและสะสมไว้ในตัวจนอาจถึงขั้นเป็นอันตรายต่อชีวิต

4) จากแหล่งอื่นๆ เช่น น้ำมันรั่วจากเรือบรรทุกสินค้าหรือน้ำมัน น้ำฝนหรือน้ำใต้ดิน ที่จะทำให้เพิ่มและปริมาณน้ำเสียให้มากขึ้น สารที่ทำให้เกิดมลพิษของน้ำมีดังต่อไปนี้

4.1 เกลืออนินทรีย์ จะอยู่ในน้ำทั้งจากโรงงานอุตสาหกรรม และในธรรมชาติ ทำให้น้ำมีลักษณะที่เรียกว่าน้ำกระด้าง ไม่เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ เพราะทำให้เกิดตะกอนในหม้อต้มน้ำของโรงงานอุตสาหกรรม ประสิทธิภาพในการถ่ายเทความร้อนลดลง สิ้นเปลืองเชื้อเพลิงมากขึ้น เกลืออนินทรีย์บางชนิด เช่น เกลือของฟอสฟอรัสและไนโตรเจน ทำให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของสาหร่าย ซึ่งมีทั้งประโยชน์และโทษ ประโยชน์คือเพิ่มออกซิเจนในน้ำได้ โทษคือเมื่อสาหร่ายตายจะทำให้สารอินทรีย์ในน้ำสูงขึ้นทำให้น้ำเน่าเสียได้

4.2 กรดหรือเบส ปรากฏอยู่ในน้ำทั้งของโรงงานอุตสาหกรรมเคมีและอื่นๆ เช่น โรงงานย้อมผ้า โรงงานสุรา โรงงานผลิตเคมีภัณฑ์ ยางพลาสติก น้ำที่มีกรดและเบส ไม่เหมาะแก่การพักผ่อนหย่อนใจและเป็นอันตรายต่อสัตว์น้ำ

4.3 สารอินทรีย์ สารเหล่านี้ทำให้น้ำมีกลิ่น เนื่องจากการละลายตัวของอินทรีย์วัตถุในน้ำจะทำให้เกิดก๊าซขึ้น ที่สำคัญคือก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์ ซึ่งเมื่อสูดเข้าไปจะทำให้รู้สึกอึดอัด วิงเวียนศีรษะ ส่วนก๊าซฟีนอล มีกลิ่นเหม็นเมื่อถูกผิวหนังจะทำให้อักเสบเกิดอาการคัน สารอินทรีย์เป็นต้นเหตุทำให้น้ำขุ่นหรือเปลี่ยนเป็นสีดำหรือแดง น้ำทั้งจากโรงงานอุตสาหกรรมแทบทุกแห่งจะมีสารอินทรีย์ละลายปนออกมาทำให้ปริมาณของออกซิเจนที่ละลายในน้ำลดลง

4.4 ของแข็งที่อยู่ในสภาพแขวนลอย น้ำทั้งจากโรงงานอุตสาหกรรมจะทำให้เกิดการตกตะกอนหรือถูกพัดพาไปทับถมอยู่ตามริมฝั่งแม่น้ำ ทำให้เกิดการเน่าเปื่อย มีกลิ่นเหม็น ทำลายการแพร่พันธุ์ของปลาและสัตว์น้ำอื่นๆ

4.5 ของแข็งและของเหลวที่ลอยน้ำได้ ของแข็งที่ลอยน้ำ ได้แก่ ใบไม้ เศษไม้ กระดาษ ของเหลวที่ลอยน้ำได้ ได้แก่ น้ำมันเครื่องที่ปนกับน้ำทิ้งจากโรงงาน ทำให้ทัศนียภาพของแม่น้ำเสียไป ทำให้เกิดการบ่งแสงอาทิตย์มิให้ส่องลงไปใต้น้ำ พืชน้ำเจริญไม่เต็มที่

4.6 น้ำร้อน น้ำที่ระบายออกจากโรงงานอุตสาหกรรมมีอุณหภูมิสูงและปริมาณมากจะทำให้เกิดการแบ่งชั้นขึ้นในแม่น้ำ คือเป็นชั้นน้ำเย็นและชั้นน้ำร้อน น้ำร้อนเบาและลอยอยู่ชั้นบน สัตว์น้ำจะพากันอาศัยอยู่กันแม่น้ำ ปริมาณของออกซิเจนที่ละลายในน้ำร้อนจะมีปริมาณน้อยกว่าน้ำเย็นจึงมีผลกระทบต่อ การดำรงชีพของสัตว์น้ำที่อยู่ในน้ำที่มีอุณหภูมิสูง

4.7 สี ทำให้ระบบนิเวศน์เสีย เช่น โรงงานย้อมผ้าจะมีสีปนออกมา สีจะดูดแสงอาทิตย์บางส่วนเอาไว้และสะท้อนบางส่วนกลับไปยังอากาศ ทำให้แสงไม่สามารถส่องลงสู่พื้นน้ำได้เต็มที่

4.8 สารเคมีที่มีพิษ สารเคมีที่ปะปนในน้ำทิ้งจะทำให้เกิดอันตรายต่อสัตว์น้ำ และถ่ายทอดมายังสัตว์บก รวมทั้งมนุษย์ ได้แก่ ไซยาไนด์ ยาฆ่าแมลง ปปรอท แคดเมียม ตะกั่ว

4.9 สารที่ใช้ทำความสะอาดที่ทำให้เกิดการฟอง น้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรมเคมีมีสารทำให้เกิดฟอง ทำให้น้ำมีสภาพเป็นพิษ รวมทั้งผงซักฟอกจากอาคาร บ้านเรือน จะทำให้น้ำเสียได้ เนื่องจากมีสารฟอสเฟตผสมอยู่ เป็นปุ๋ยเคมีที่สำคัญอย่างหนึ่งของพืช เพราะช่วยบำรุงดอกและผล แหล่งน้ำใดที่ได้รับน้ำทิ้งประเภทผงซักฟอกจะทำให้ปริมาณฟอสเฟตในน้ำสูงขึ้น เมื่อมีความเข้มข้นพอเหมาะประมาณ 15 ส่วนในล้านส่วน จะทำให้พืชน้ำที่อยู่ในบริเวณนั้นเจริญเติบโตและแพร่พันธุ์ได้เร็วขึ้น เมื่อพืชน้ำเหล่านี้ตายลงจะทำให้เพิ่มสารอินทรีย์เป็นอาหารของจุลินทรีย์ในน้ำต่อไป พืชน้ำที่เป็นวัชพืช เช่น ผักตบชวาที่เติบโตจากผลของสารฟอสเฟตเมื่อขยายพันธุ์เพิ่มขึ้นมากก็จะกีดขวางการจราจรทางน้ำอีกด้วย

ผลของมลพิษทางน้ำ

1. ทำให้น้ำมีกลิ่นและรสเปลี่ยนไป กลิ่นของน้ำจะเปลี่ยนไปเนื่องจากเชื้อจุลินทรีย์ในน้ำจะย่อยสลายอินทรีย์ทำให้เกิดก๊าซขึ้น เช่น ก๊าซไฮโดรเจนซัลไฟด์ที่มีกลิ่นเหม็นมาก และยังทำให้เกิดก๊าซอื่นๆ อีกมากมาย รสของน้ำเปลี่ยนไปเพราะน้ำได้รับสารเคมี กรด – เบส เกลือจากโรงงานอุตสาหกรรม และจากอาคารที่อยู่อาศัย เมื่อนำน้ำนี้มาใช้ก็จะเกิดอันตรายได้

2. ทำให้เกิดการกระจายของเชื้อโรค ปกติน้ำที่มีเชื้อโรคจะมาจากสถานพยาบาล และแหล่งชุมชนที่อยู่ติดกับแม่น้ำปล่อยสิ่งปฏิกูลลงไปในน้ำทำให้น้ำมีเชื้อโรค เมื่อนำน้ำมาใช้อุปโภคบริโภคย่อมมีโอกาสได้รับเชื้อโรคเข้าไป

3. ทำให้ปริมาณก๊าซออกซิเจนน้อยลง เมื่อในน้ำไม่มีออกซิเจน สัตว์น้ำและพืชก็จะตายไม่สามารถอยู่ในน้ำได้ ทำให้สูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ น้ำไม่สามารถรักษาสมดุลทางธรรมชาติไว้ได้

4. ผลเสียต่อการเกษตร น้ำทิ้งจากโรงงานอุตสาหกรรมและการใช้ยาฆ่าแมลง ผ่นจะชะล้างยาเหล่านี้ลงไปในแม่น้ำ หากเอามาใช้ด้านเกษตรก็จะเป็นอันตรายอย่างยิ่ง

5. ผลเสียต่อการประมง น้ำที่มีสารเคมีทำให้สัตว์น้ำ พืชน้ำเจริญเติบโตไม่ได้เต็มที่หรือตาย ทำให้เสียหายต่อการประมงอย่างยิ่ง

6. ผลเสียต่อสุขภาพ ประชาชนที่ใช้แหล่งน้ำที่น้ำเน่าเสียอาจได้รับเชื้อโรคหรือสารเคมีเป็นพิษเข้าไปได้ เช่น น้ำมีโลหะหนักปนอยู่

แนวทางแก้ไขมลพิษทางน้ำ

อำนาจ เจริญศิลป์ (2540 : 53-55) กล่าวถึงการแก้ปัญหาน้ำเสียไว้ว่ามีหลายวิธี ดังนี้

1. ให้ความรู้แก่ประชาชน

ประชาชนควรมีส่วนช่วยกันแก้ปัญหาน้ำเสีย จึงควรชี้แจงและแนะนำให้ประชาชนได้ทราบถึงภัยที่เกิดขึ้นจากน้ำเสีย ให้รู้จักทำทางระบายน้ำของตนเองขึ้นใช้ รู้จักเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย รวมทั้งสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่ถูกต้อง

2. กำจัดน้ำสกปรกจากแหล่งชุมชน

วิธีการกำจัดสิ่งสกปรกต่าง ๆ นั้น ถ้าเป็นของแข็งควรแยกเก็บไว้ต่างหาก อย่าเทลงไปปะปนในน้ำ ส่วนที่เป็นสิ่งสกปรกต่าง ๆ ที่ละลายอยู่ในน้ำ ก่อนที่จะปล่อยน้ำทิ้งลงไปในแหล่งน้ำควรทำให้สะอาดก่อนโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 การทำให้เจือจาง เช่น ใส่ผงคลอรีนลงในน้ำสกปรก แล้วจึงปล่อยน้ำลงสู่แหล่งน้ำ ให้ความความสกปรกของน้ำเจือจางลงและเกิดการฟอกตัว เป็นน้ำสะอาดในธรรมชาติต่อไป

2.2 การกำจัดน้ำสกปรกจากถังส้วม ปัจจุบันประชากรที่อาศัยอยู่ตามริมฝั่งแม่น้ำจะถ่ายสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ ลงในน้ำ เพื่อความสะดวกและประหยัดเงินที่จะต้องจ้างเทศบาลมาดูดส้วมที่เต็ม ทำให้เกิดน้ำเสียจากสิ่งปฏิกูลมากขึ้น วิธีการกำจัดน้ำสกปรกจากถังส้วมนั้นอาจจะทำได้โดยการปล่อยน้ำให้ไหลไปตามท่อระบายที่สร้างไว้ใต้ดิน ท่อที่วางไว้นี้จะมีการเจาะรูเป็นระยะ ๆ เมื่อน้ำไหลไปตามท่อก็จะค่อย ๆ ซึมลงสู่พื้นดินเบื้องล่าง

2.3 ทำบ่อซึมซับรับน้ำสกปรก โดยการขุดหลุมให้ลึกประมาณ 2-5 เมตร แล้วค่อยก่อด้วยอิฐ แบบปูนใส่หิน กรวด และทรายไว้ในหลุมที่ขุดนั้นเพื่อให้ น้ำสกปรกซึมผ่านไปได้

3. การเพิ่มปริมาณน้ำลงในแหล่งน้ำ

น้ำที่ปล่อยลงมาเสริมนี้จะทำให้ความเข้มข้นของความสกปรกในน้ำลดลง ในฤดูแล้งความสกปรกของน้ำตามแม่น้ำ ลำคลอง จะมีอัตราสูงมาก ถ้ามีการเพิ่มระดับให้สูงขึ้น แล้วจึงค่อย ๆ ระบายน้ำออกไปให้เข้ากับจังหวะน้ำขึ้น น้ำลง สิ่งสกปรกต่าง ๆ จะไหลลงสู่ทะเลได้สะดวกและรวดเร็ว ซึ่งจะไม่ตกตะกอนค้างจนทำให้น้ำเสียเกิดขึ้นในแม่น้ำลำคลองได้

4. การกำจัดน้ำสกปรกจากเหมืองแร่

ทำเขื่อนปิดกั้นทางน้ำไว้ไม่ให้ไหลลงสู่แม่น้ำลำคลอง หรือขุดบ่อพักน้ำสกปรกไว้

จากนั้นก็ใช้สารต่าง ๆ เช่น สารส้มกวน เพื่อทำให้น้ำตกตะกอนก่อนจะปล่อยลงไปแหล่งน้ำ

5. การกำจัดน้ำเสียที่เกิดจากการเลี้ยงสัตว์

ไม่ควรปล่อยให้สัตว์ลงไปดื่ม หรือว่ายน้ำเล่นในแหล่งน้ำ ถ้าจะใช้น้ำเพื่อให้สัตว์ดื่ม หรืออาบ ควรทำบ่อหรือสระแยกต่างหาก แล้วสูบน้ำจากแหล่งน้ำขึ้นไปแช่ขังเอาไว้

6. การกำจัดน้ำเสียจากน้ำที่ขุ่นข้น อันเนื่องจากการทำการเกษตรผิดวิธี

7. การกำจัดน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม อาจจะทำได้ดังต่อไปนี้

7.1 ปล่อยให้น้ำสกปรกกระเหย วิธีการนี้โดยการปล่อยน้ำเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมขังไว้ในบ่อหรือสถานที่ที่เตรียมไว้ จากนั้นปล่อยให้น้ำนั้นค่อย ๆ ระเหยไป และปล่อยให้สารที่ผสมอยู่ในน้ำตกตะกอนแห้ง อยู่ในสถานที่ทำไว้ แล้วก็ค่อยนำสารเหล่านั้นไปทิ้งยังบริเวณอื่นต่อไป

7.2 โดยการแยกเอากากออก หลังจากนั้นก็นำเอาหน้าที่แยกเอากากของสิ่งสกปรกออกมาแล้วผสมสารเคมี เพื่อทำให้น้ำสะอาด แล้วจึงปล่อยน้ำนั้นลงในแหล่งน้ำต่อไป

7.3 ใส่สารเคมี เพื่อทำให้สิ่งสกปรกในน้ำตกตะกอน ตัวอย่างเช่น ของเสียที่ผสมอยู่ในน้ำมีฤทธิ์เป็นกรด เมื่อเติมสารที่เป็นด่างลงไป จะทำให้สารเหล่านั้นมีสภาพเป็นกลาง แล้วจึงปล่อยน้ำลงสู่แหล่งน้ำต่อไป วิธีนี้จะใช้มากในโรงงานทอผ้า และโรงงานทำกระดาษ เป็นต้น

7.4 การเติมอากาศ วิธีการแบบนี้ทำโดยการพ่นน้ำขึ้นไปให้เป็นฝอยในอากาศ เพื่อให้อากาศรวมตัวกับน้ำมากยิ่งขึ้น หรืออาจจะให้อากาศพ่นเข้าไปใต้น้ำ เพื่อจะให้จำนวนอากาศออกซิเจนในน้ำเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อจะให้พวกจุลินทรีย์เล็ก ๆ เพาะตัวและเจริญเติบโตในน้ำอย่างรวดเร็ว และมีจำนวนมากพอที่จะช่วยทำลายสิ่งสกปรกในน้ำได้

7.5 ทำให้น้ำเย็นเสียก่อนที่จะปล่อยลงแหล่งน้ำ โรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่จะใช้น้ำช่วยระบายความร้อน ดังนั้น น้ำที่ปล่อยออกมาจากโรงงานอุตสาหกรรม แม้ว่าบางครั้งจะไม่มีสารที่ทำให้น้ำเสีย แต่น้ำก็มีอุณหภูมิสูง ถ้าปล่อยให้น้ำชนิดนี้ลงไปในแหล่งน้ำ จะทำให้สิ่งแวดล้อมของสัตว์ และพืช ที่อาศัยอยู่ในน้ำเสียไป พืชและสัตว์บางชนิดอาจจะตายได้

7.6 ไม่ควรเทสารเคมีที่มีพิษลงในน้ำ เป็นต้นว่า สารเคมีจากผงซักฟอก ยากำจัดศัตรูพืช ยาฆ่าเชื้อโรค ยาสระผม และของเสียอื่น ๆ เพราะสารพวกนี้จะไปทำลายแบคทีเรียหลายชนิด พืชและสัตว์ซึ่งเป็นตัวการสำคัญที่ช่วยกำจัดสารสกปรกที่อยู่ในน้ำ

7.7 การใช้น้ำหมุนเวียน เป็นการนำเอาน้ำทิ้งแล้วมาใช้ให้เป็นประโยชน์หรือช่วยแก้ปัญหาน้ำโสโครก โดยให้ตะกอนที่แขวนลอยมากับน้ำสกปรกตกตะกอนลงยังบริเวณก้นถึงพักไขมันต่าง ๆ ที่ผสมอยู่ในน้ำจะลอยอยู่ข้างบน จากนั้นน้ำก็จะส่งไปยังถังสำหรับย่อยที่อยู่อัตโนมัติ ในถังเหล่านี้แบคทีเรียจะช่วยทำให้เกิดปฏิกิริยาการสลายตัว เมื่อปฏิกิริยาหมดแล้ว น้ำนั้นก็ส่งไปตามท่อลงสู่ทะเลต่อไป

สำนักงานนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม (2543 : 911) กล่าวถึงการแก้ปัญหา น้ำเสียดังนี้

1. จัดให้มีการรวบรวมข้อมูลคุณภาพน้ำในแหล่งน้ำสายหลักและสาขาต่าง ๆ อย่าง

ต่อเนื่อง มีระบบเพื่อสะดวกต่อการสืบค้นและสามารถวางแผนป้องกัน แก้ไข ได้ทันทั่วทั้ง

2. จัดให้มีการส่งเสริมและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดจากผลกระทบของมลพิษทางน้ำต่อมนุษย์และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนตระหนักในปัญหาดังกล่าวมากขึ้น

3. ให้เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการประสานงานที่ดี เพื่อลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อน ซึ่งจะทำให้สูญเสียงบประมาณโดยเปล่าประโยชน์

4. ระดมกำลังความคิดและความรู้ของผู้เชี่ยวชาญในหลายๆ ด้าน ในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปรับปรุงให้การดำเนินงานสะดวก รวดเร็ว ได้ผลดีมีประสิทธิภาพ

5. นโยบายใดที่จำเป็นต้องจัดการเร่งด่วน ควรจัดสรรงบประมาณโดยเร็วและพอเพียงโดยต้องดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

6. ควรให้มีการเข้มงวดในกฎระเบียบข้อบังคับตลอดจนบทลงโทษ สำหรับผู้ที่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษทางน้ำอย่างจริงจัง

จากข้อมูลดังกล่าว พอจะสรุปแนวทางแก้ปัญหาได้ว่า ปัญหาต่าง ๆ ส่วนใหญ่เนื่องมาจากจำนวนประชากรที่เพิ่มมากขึ้น และอยู่อาศัยกันอย่างหนาแน่น นอกจากนี้ การดำเนินธุรกิจของภาคอุตสาหกรรมและเกษตรกรรม ก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดมลพิษในแหล่งน้ำ ดังนั้นการควบคุม การป้องกันและแก้ไข โดยการให้ความรู้แก่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ การตรวจสอบคุณภาพของแหล่งน้ำในแม่น้ำสายหลัก การมีกฎระเบียบที่เข้มงวด ในการลงโทษต่อผู้กระทำผิด นับว่าเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการกับปัญหามลพิษทางน้ำให้หมดไปในที่สุด

มลพิษทางอากาศ

มลพิษทางอากาศ หมายถึง อากาศเสียจากโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งมีการเผาไหม้เชื้อเพลิงทำให้เกิดควันดำ เขม่า ก๊าซพิษ กลิ่นและฝุ่นละออง มลพิษอากาศกว่าร้อยละ 50 มาจากโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอุตสาหกรรมหนาแน่น เช่น อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งมีมลพิษอากาศร้อยละ 70 มาจากโรงงานอุตสาหกรรม เป็นผลทำให้เกิดปัญหาต่อสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น เกิดโรคต่อระบบทางเดินหายใจ โรคผิวหนัง เป็นต้น โรงงานอุตสาหกรรมที่มักจะก่อให้เกิดปัญหามลพิษ ได้แก่ โรงงานปูนซีเมนต์ โรงเลื่อย โรงสี โรงงานน้ำตาล โรงงานไฟฟ้า ที่ใช้ถ่านหิน เป็นต้น

มลพิษทางอากาศนับเป็นปัญหาที่สำคัญและทวีความรุนแรงมากขึ้นอย่างรวดเร็วตามการขยายตัวของประชากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ อันตรายที่เกิดจากมลพิษทางอากาศ ได้แก่ อันตรายต่อสุขภาพ พิษและความเสียหายต่อทรัพย์สิน

ประเภทของสารมลพิษทางอากาศ

สารมลพิษทางอากาศที่สำคัญอาจแบ่งได้ออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ประเภทที่เป็นของแข็งลอยอยู่ในอากาศ เช่น ฝุ่นละออง เขม่า เกสรดอกไม้ และจุลินทรีย์ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตที่ไม่สามารถมองเห็นด้วยตาเปล่า ได้แก่ ไวรัส เชื้อโรค และในปัจจุบันที่เพิ่มขึ้นก็คือ ฝุ่นผงที่เกิดจากใยหิน (Asbestos) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของยางรถยนต์ จัดเป็น

อันตรายต่อระบบการหายใจ โลหะบางชนิด เช่น ตะกั่วปรอท เหล็ก อะลูมิเนียม เป็นอันตรายต่อมนุษย์ทั้งในระยะสั้นและสะสมพิษเป็นเวลานาน

2. ประเภทที่เป็นก๊าซ ได้แก่

ก. คาร์บอนไดออกไซด์ (CO_2) ซึ่งเกิดจากการเผาไหม้ต่างๆ

. คาร์บอนมอนอกไซด์ (CO) เกิดจากการเผาไหม้ที่ไม่สมบูรณ์ ก๊าซมีเทนที่เกิดจากการเน่าเปื่อยของซากพืชและสัตว์ ก๊าซนี้ไม่มีสีและกลิ่น และไม่รู้สึกระคายเคือง คนงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง มีก๊าซนี้ได้ไม่เกิน 50 ส่วนในล้านส่วน

. ซัลเฟอร์ไดออกไซด์ (SO_2) และซัลเฟอร์ไตรออกไซด์ (SO_3) เกิดจากการเผาไหม้น้ำมันที่ใช้ในเครื่องยนต์ ก๊าซนี้เป็นปัญหาอย่างร้ายแรงในต่างประเทศ เช่น ลอนดอน ก๊าซนี้หากรวมกับน้ำหรือไอน้ำจะกลายเป็นกรดกำมะถัน อาจเป็นอันตรายต่อผิวหนังอ่อนๆ เช่น เยื่อตา เยื่อจมูก ฯลฯ

ง. ไนโตรเจนมอนอกไซด์ (NO) และไนโตรเจนไดออกไซด์ (NO_2) มีกลิ่นเหม็นออกไซด์ของไนโตรเจนบางตัวเกิดปฏิกิริยาเคมีทำให้เกิดควันพิษ (Smog)

จ. ไฮโดรคาร์บอน มีทั้งที่เป็นของเหลวและก๊าซ การเผาไหม้เชื้อเพลิง ทำให้ได้ไฮโดรคาร์บอนที่เป็นก๊าซและของแข็ง

3. ไอน้ำ ที่แขวนลอยในอากาศสามารถรวมตัวกับสารประกอบอื่นๆ ที่อยู่ในอากาศ เช่น รวมตัวกับออกไซด์ของไนโตรเจน ซัลเฟอร์ เกิดเป็นก๊าซที่มีคุณสมบัติเป็นกรด ซึ่งมีผลต่อการสึกกร่อนของอาคารบ้านเรือน และระบบทางเดินหายใจ มีผลกระทบต่อแหล่งน้ำ

4. สารกัมมันตรังสี กำลังเพิ่มมากขึ้นในบรรยากาศเนื่องจากการทดลองระเบิดนิวเคลียร์กันบ่อยขึ้น สารกัมมันตรังสีบางชนิดไม่เสื่อมสลายง่ายๆ และเป็นพวกที่อันตรายที่สุด

แนวทางการแก้ไขมลพิษทางอากาศ

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2540 : 34-36) กล่าวถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศว่า แบ่งเป็น 3 แนวทาง คือ

1. การป้องกันที่ต้นกำเนิด โดย

1.1 การออกกฎหมาย โดยมุ่งหมายที่จะใช้เป็นกฎเกณฑ์และมาตรการบังคับใช้โดยที่กฎหมายต่าง ๆ ที่จะออกมานั้นต้องมีความเหมาะสมและสัมพันธ์กับทางวิชาการเสมอ เช่น มาตรฐานของน้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องมือเครื่องใช้ มาตรฐานของไอเสียที่ปล่อยออกสู่อากาศ กฎหมายที่จะถูกตราออกใช้ จะต้องกำหนดข้อจำกัดมาตรฐานของสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามที่ทางวิชาการได้วิเคราะห์และวิจัยการควบคุมอากาศสกปรกได้ปฏิบัติโดยสะดวกและถูกต้อง

1.2 การแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ โดย

1.2.1 จัดระบบการขนส่งที่ดี เพื่อลดจำนวนรถยนต์โดยเฉพาะในเขตอันตราย

1.2.2 กำจัดรถยนต์ที่เสื่อมสภาพ โดยหน่วยงานที่ทำการตรวจสอบรถยนต์

ประจำปี เช่น กองทะเบียนกรมตำรวจ

1.2.3 ห้ามรถบรรทุกเข้าเมือง โดยจัดถนนรอบนอกให้

1.2.4 การวางผังเมือง ควรสนับสนุนให้กิจกรรมต่าง ๆ ของประชาชนไม่ห่างจากที่อยู่อาศัยมากนัก เพื่อลดการเดินทาง แต่ไม่รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรม

1.2.5 การก่อสร้างที่ประชาชนใช้บริการมาก เช่น โรงมหรสพ โรงเรียน โรงแรม ศูนย์การค้า ควรพิจารณาถึงภาวะการติดขัดของระบบการจราจรด้วย

1.3 การควบคุมการปฏิบัติการต่าง ๆ (Control of Activities) หมายถึง การดำเนินงานเพื่อควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน โดยเฉพาะกิจกรรมอันเป็นแหล่งกำเนิดของสิ่งเจือปนในอากาศ จะต้องได้รับการควบคุมอย่างใกล้ชิด เพื่อให้การปฏิบัติการกิจกรรมนั้น ๆ อยู่ในมาตรฐานถูกต้องตามหลักวิชาการ ไม่ปล่อยสิ่งเจือปนขึ้นสู่บรรยากาศเกินกว่าอัตราที่ได้กำหนดไว้ ในประเทศต่าง ๆ จะมีคณะกรรมการควบคุมอากาศสกปรกเป็นผู้ตรวจสอบและติดตามผล รวมทั้งห้องปฏิบัติการและการวิจัย คณะกรรมการควบคุมมลพิษทางอากาศ จะเป็นทำหน้าที่ในเรื่องมาตรฐานของบรรยากาศว่าควรมีอัตราของสิ่งเจือปนแต่ละชนิดเป็นเท่าใด (Threshold Limit Values) และปฏิบัติการในด้านการเข้มงวดกวดขันเพื่อการควบคุมอากาศเป็นพิษ ให้ดำเนินไปตามข้อกำหนดที่วางไว้ ซึ่งจะต้องมีการร่วมมือประสานงานกันระหว่างหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น

2. การควบคุมมลพิษในบรรยากาศ ทำได้โดย

2.1 การแบ่งเขตเฉพาะ (Proper Zoning) หมายถึง การจัดวางผังเมืองหรือชุมชนออกเป็นย่านต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่นและกิจกรรมของชุมชน เช่น ย่านการค้า ย่านอุตสาหกรรม ย่านที่อยู่อาศัย การกำหนดผังเมืองดังกล่าวจะช่วยให้ควบคุมและปฏิบัติงานเกี่ยวกับอากาศสกปรกได้สะดวกยิ่งขึ้น และยังช่วยลดอันตราย เหตุรำคาญ อันพึงมีต่อชุมชนให้อยู่ในเขตจำกัดอีกด้วย

2.2 ควรปลูกต้นไม้เพื่อช่วยดูดอากาศพิษ เหมือนคำขวัญที่ว่า “ต้นไม้คือเพื่อนชีวิต เจ้าดูดอากาศพิษแทนข้า” ควรสร้างเป็นเขตพื้นที่สีเขียวในเขตรอบ ๆ ที่พักอาศัย ถนนหนทางเหมือนอย่างกรุงเทพฯ ได้ดำเนินงานอยู่

2.3 ตรวจสอบสภาพดินฟ้าอากาศ และปริมาณของสารพิษในอากาศอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดตั้งสถานีตำรวจอากาศเสีย

2.4 ไม่ควรสร้างอาคารสูง ๆ เป็นการกั้นทิศทางลม ไม่อาจถ่ายเทสารพิษได้

2.5 ป้องกันผู้ที่รับ โดย

2.5.1 ให้ใช้อุปกรณ์ป้องกันสารพิษต่าง ๆ เช่น เครื่องปกปิดปาก ปิดจมูกหรือใช้เครื่องปรับอากาศที่มีไส้กรองอย่างดี

2.5.2 ให้การศึกษาแก่ชุมชน ซึ่งมีความสำคัญสำหรับโครงการควบคุมอากาศเป็นพิษเพราะจะช่วยให้ประชาชนได้ทราบและเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติอันถูกต้องและเหมาะสม

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2535 : 64-67) กล่าวถึงการแก้ไขมลพิษทางอากาศ ดังนี้

1. กำหนดให้มีและบังคับใช้มาตรฐานคุณภาพอากาศ
2. สำรวจและตรวจสอบคุณภาพอากาศตามแหล่งกำเนิดและย่านต่าง ๆ เป็นประจำ
3. กำหนด แก้ไข ปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการตรวจสอบคุณภาพอากาศให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อม และกาลเวลา
4. ควบคุมการเพิ่มจำนวนยานพาหนะส่วนบุคคล และสนับสนุนโครงการระบบขนส่งมวลชน
5. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา วิจัย ประชุมสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องอากาศเสียรวมถึงการเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวแก่ประชาชน

จากแนวทางดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การป้องกันและแก้ไขมลพิษทางอากาศมีหลายด้าน ทั้งการออกนโยบาย ข้อบังคับต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาด้านการจราจร การวางผังเมือง และการที่จะช่วยให้อากาศดีขึ้นก็คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจ แก่ประชาชน ให้ตระหนักในการแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศเพิ่มมากขึ้น

มลพิษทางเสียง

มลพิษทางเสียง คือเสียงที่ไม่พึงปรารถนา โดยทั่วไปจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลแต่ละคนด้วยในด้านความรู้สึก ทัศนคติ ความเคยชินส่วนตัว เวลา และสภาพแวดล้อมอื่นๆ องค์การอนามัยโลก (WHO) กำหนดว่าเสียงที่ดังเกิน 85 เดซิเบล เอ ที่ทุกความถี่ ถ้าสัมผัสนานเกินไปจะเป็นอันตรายต่อระบบประสาทหู อาจกลายเป็นคนหูหนวกได้ โดยทั่วไปแล้วมลพิษทางเสียงและการสั่นสะเทือนมาจากการทำงานของเครื่องจักรในโรงงาน จากแรงกระแทก เช่น เครื่องทอผ้า จากการระเบิด เช่น การทำเหมือง จากการเสียดสี เช่น โรงกลึง โรงเลื่อย โรงโม่บดหิน เสียงและการสั่นสะเทือนมีผลต่อสุขภาพอนามัยของคนงานในโรงงานและชุมชนที่อยู่ข้างเคียง แต่ไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร เสียงดัง ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน การสั่นสะเทือนทำให้ร่างกายต้องการออกซิเจนมากขึ้น ปอด และหัวใจต้องทำงานมากขึ้น

แหล่งกำเนิดเสียงรบกวน

1. โรงงานอุตสาหกรรม เสียงที่เกิดขึ้นจากเครื่องยนต์ เครื่องจักรขณะเครื่องทำงาน มีเสียงดังตั้งแต่ 60-120 เดซิเบล ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในโรงงานและชนิดของเครื่องจักรที่ใช้ เช่น โรงงานเหล็กเตี้ย พื้นที่ไม่กว้างพอจะทำให้เสียงดังมาก ฝาผนังพื้นเพดานฉาบด้วยวัสดุที่ดูดเสียงได้ดี จะทำให้ลดความดังของเสียงลงได้

2. ยานพาหนะทางบก ได้แก่ รถยนต์ รถจักรยานยนต์ รถบรรทุก เสียงจากพาหนะทางบกนี้ เกิดจากเครื่องยนต์ ระบบส่งกำลัง และอุปกรณ์อื่นๆ เสียงจากการสั่นสะเทือนเนื่องมาจากสภาพถนน และเสียงที่เกิดจากปะทะกันของลม

3. เครื่องบินหรือเฮลิคอปเตอร์ มักจะเป็นปัญหาเกิดขึ้นกับเมืองใหญ่ๆ ในบริเวณที่อยู่อาศัยใกล้กับสนามบิน และมีเครื่องบินขึ้นลงบ่อยครั้ง เสียงเครื่องบินรบกวนประสาทหูมาก แม้จะบินในระดับ 300 เมตร ระดับเสียง 120 – 140 เดซิเบล ซึ่งเป็นอันตรายมาก

4. เกิดจากเครื่องใช้ในบ้านเรือน ได้แก่ เครื่องตัดหญ้า เสียงวิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งมีระดับเสียงประมาณ 60 – 70 เดซิเบล

ผลของมลพิษทางเสียง

1. ผลทางด้านจิตใจ ทำให้ผู้ฟังเกิดความรำคาญ รู้สึกหงุดหงิด เกิดความเครียดทางประสาท มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอารมณ์ อาจทำให้คุ้มคลั่งได้

2. ผลต่อสรีระของร่างกาย เสียงรบกวนที่มีความดังจะไปกระตุ้นระบบสมอง ที่อยู่ใต้คอร์เทกซ์ให้เคลื่อนไหวอยู่เสมอ มีผลต่อระบบการหมุนเวียนของโลหิต ระบบประสาท ระบบสืบพันธุ์ต่อมไร้ท่อ และต่อกระบวนการเมตาโบลิซึม ทำให้หัวใจเต้นแรง การหายใจเปลี่ยนแปลงกรดในกระเพาะอาหารหลั่งออกมามากกว่าปกติ อาจทำให้อาเจียน นอกจากนี้ยังทำให้เกิดโรคแทรกซ้อนต่างๆ เช่น นอนไม่หลับ เส้นโลหิตตีบ โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง

3. ผลต่อการทำงาน เสียงที่ไม่ต้องการ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานใช้ความคิด เสียงดังมักทำให้ความคิดหยุดชะงัก สับสน ลืมเรื่องที่กำลังคิดอยู่ ลืมความนึกคิดใหม่ๆ ทำให้ขาดความคิดที่ดีไป นอกจากนี้ยังทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย

4. รบกวนการนอนหลับพักผ่อน เสียงดังทำให้ผู้ฟังพักผ่อนไม่เต็มที่ที่มีผลทำให้ร่างกายอ่อนเพลีย ไม่สดชื่น หงุดหงิด มีผลให้การทำงานในวันต่อมาไม่มีประสิทธิภาพ

5. ผลทางด้านนิเวศวิทยา เสียงเครื่องบินที่มีความถี่ 15,000 หรือ 20,000 เฮิรตซ์ ผ่านลงไปใต้น้ำจะทำให้แบคทีเรียสลายตัว ปลาจะตายภายในไม่กี่นาที ในการทดลองกับสัตว์ที่มีขน เช่น หนูตะเภา พบว่าจะตายเมื่อได้รับเสียงที่มีความดังเกิน 150 เดซิเบล เนื่องจากเสียงถูกขนของสัตว์และซึมเข้าไปในร่างกาย และเปลี่ยนพลังงานเกิดความร้อนสูงจนสัตว์นั้นตาย

6. อันตรายต่อประสาทหู เสียงที่ดังมากๆ ย่อมทำให้เกิดคลื่นสั่นสะเทือนแรงมาก เป็นผลทำให้ปลายประสาทในเซลล์หูชั้นในเกิดเป็นคลื่นปั่นป่วนผิดปกติ หากอยู่ในสภาพแวดล้อมนี้ไปนานๆ เซลล์ชั้นก็จะค่อยๆ ตายไปที่ละน้อยๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการได้ยินเสียไป

ผลกระทบของมลพิษทางเสียงจากยานยนต์ทางบก ส่วนมากเกิดผลกระทบกับผู้ที่ได้รับเสียงดังโดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ใกล้เคียง ผลกระทบต่อด้านจิตใจ การทำงาน การพักผ่อน ทำให้เกิดความเครียดและหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน อันตรายของเสียงจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับระดับของเสียงจากแหล่งกำเนิด ระดับของเสียงในแต่ละความถี่ ระยะเวลาที่สัมผัสกับเสียงนั้น และสภาพความทนได้ของแต่ละบุคคล (กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. 2535 : 69) ซึ่งผลกระทบทางเสียงจากยานยนต์ทางบกต่อสุขภาพมีดังนี้

ก) ผลต่อการได้ยิน ได้แก่ หูอื้อหรือหูตึงชั่วคราว จะเกิดขึ้นเมื่อได้ยินเสียงดังไม่มาก

และนานพอที่จะทำลายประสาทและเซลล์ประสาทอย่างถาวร หูตึงและหูหนวกถาวร จะเกิดขึ้นได้ เมื่อได้ยินเสียงดังมากเกินไป จนถึงขั้นที่เสียงทำลายปลายประสาทและเซลล์ประสาทอย่างถาวร ทำให้สูญเสียการได้ยินอย่างถาวรไม่อาจกลับคืนมาได้ อันตรายเฉียบพลันหูหนวกเฉียบพลันทันทีเมื่อได้รับเสียงดังมากๆ จนทำให้ปลายประสาท เซลล์ประสาทและแก้วหูฉีกขาดทันที การสูญเสียการได้ยินจะไปขัดขวางการสนทนาตามปกติและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เสียง เช่น การติดต่อสื่อสาร การเรียนการสอนหรืองานที่ต้องใช้สมาธิ

ข) ผลทางจิตวิทยา เสียงรบกวนจะทำความเดือดร้อนทางจิตใจ ทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อระบบสรีระของร่างกาย ถ้าเกิดขึ้นบ่อยจะกลายเป็นปัญหาสุขภาพจิตและสุขภาพกายในที่สุด

ค) ผลต่อสุขภาพโดยทั่วไป และจิตใจ เสียงที่ดังมากๆ และเสียงที่ดังเป็นครั้งคราว จะทำลายประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าเสียงที่ดังติดต่อกันตลอดเวลา จึงทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงานและทำให้ความถูกต้องของงานลดลง ส่วนการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ เช่น ความดันโลหิตสูง โรคกระเพาะอาหาร โรคหัวใจ ความเครียดทำให้ชีพจรเต้นเร็วผิดปกติ เกิดอาการเกร็งของกล้ามเนื้อ หรือการหดตัวของหลอดเลือดเล็กๆ เช่นที่ข้อมือและเท้า

ง) ผลต่อการทำงานและการเรียนรู้ เสียงมีผลต่องานที่ไม่ใช่ทักษะโดยเฉพาะงานที่ใช้ความคิด ส่วนงานในสำนักงาน เช่น การพิมพ์ดีด ทำให้ขาดความถูกต้องแม่นยำ แต่ถ้านั้นเกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้ คนที่เชื่อว่าเสียงมีผลต่อสุขภาพของตนเองในขณะที่ทำงานในที่ที่มีเสียงดังรบกวน จะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าคนที่ไม่มี ความเชื่อในเรื่องนี้ เสียงที่ดังรบกวนและหยุดลงกระทันหันจะสร้างความรำคาญมากพอๆ กับเสียงดังที่เกิดขึ้นกระทันหัน เพราะร่างกายปรับตัวให้เข้ากับความเคยชินของเสียงดังรบกวน การอ่านหนังสือจะอ่านได้มากหน้า แต่ความเข้าใจและการจับใจความสำคัญจะลดน้อยลง

จ) ผลต่อการสื่อสารที่ใช้เสียง การสื่อสารด้วยการพูดจะถูกรบกวนด้วยเสียงมากที่สุด จึงทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือทำให้การเรียนการสอนไม่ได้ผลเต็มที่ นอกจากนี้ยังทำให้การพูดต่อหน้าหรือการพูดโทรศัพท์ขาดประสิทธิภาพ

ฉ) เกิดความรำคาญ ทำให้หงุดหงิด ไม่สบายใจ เกิดความเครียดเป็นโรคประสาทได้

ช) ผลทางเศรษฐกิจ เช่น ผลผลิตตกต่ำอันเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานลดลงเมื่ออยู่ในที่ที่มีเสียงดังรบกวน การขาดงานเนื่องจากรำคาญเสียงดังรบกวน

ซ) ผลต่อการเรียนการสอน นักเรียนที่เรียนในห้องที่มีเสียงดังจากการจราจรโดยการเปิดเทป ทำให้นักเรียนฟังไม่ชัดเจน เรียนไม่รู้เรื่อง ปวดศีรษะตลอดเวลา มีอาการหูอื้อ ง่วงนอน อยากอาเจียน หิวข้าว ไม่อยากเรียนหนังสือ

ณ) รบกวนการนอนหลับ เสียงดังจะรบกวนการพักผ่อนนับว่าเป็นปัญหาสุขภาพจิต เพราะถ้าหากพักผ่อนหรือนอนหลับไม่เพียงพอ จะทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม เจ็บป่วยง่าย

แนวทางการแก้ไขปัญหามลพิษทางเสียง

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (2535 : 70) กล่าวถึงแนวทางการแก้ไขมลพิษทางเสียงไว้ ดังนี้

1. กำหนดและบังคับใช้มาตรฐานระดับเสียงและความสั่นสะเทือน
2. จัดให้มีการสำรวจและตรวจสอบเสียงตามแหล่งกำเนิดเสียงและย่านชุมชนต่าง ๆ เป็นประจำ
3. แก้ไขปรับปรุงมาตรฐานและวิธีการตรวจสอบเสียงให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมและกาลเวลา
4. กำหนดมาตรการการป้องกันเสียงรบกวนที่เกิดจากสถานประกอบการต่าง ๆ งานก่อสร้างซ่อมแซม รื้อและสร้างถนน
5. สนับสนุนส่งเสริมให้มีการศึกษา วิจัย ประชุมและสัมมนาเกี่ยวกับเสียง ตลอดจนการเผยแพร่ความรู้เรื่องเสียงแก่ประชาชน

รวิวรรณ ชินะตระกูล (2540 : 40-42) กล่าวถึงแนวทางการแก้ไขมลพิษทางเสียงดังนี้

1. ป้องกันเสียงที่แหล่งกำเนิดเสียง เช่น ใช้รถยนต์ที่อยู่ในสภาพดี จะช่วยลดเสียงจากการทำงานของเครื่องยนต์ลงได้ ผู้ขับขี่ยวดยานพาหนะต่าง ๆ ควรมีมารยาทในการขับที่ไม่เร่งเครื่อง บีบแตรโดยไม่จำเป็น ไม่ออกรถหรือหยุดอย่างกะทันหันด้วยความฉีกะนอง
2. ป้องกันทางที่เสียงผ่าน เสียงจะเดินทางได้ต้องผ่านตัวกลาง เช่น อากาศ ดังนั้น ถ้าสร้างอุปกรณ์ที่จะช่วยลดคลื่นหรือกีดขวางคลื่นเสียงขณะที่กำลังเคลื่อนที่ในตัวกลางได้ก็จะเป็นการลดความดังของเสียงรบกวนลงได้
3. ป้องกันผู้รับฟัง เป็นวิธีการที่ทำได้ง่ายกว่าและลงทุนน้อยกว่า ซึ่งทำได้โดย
 - 3.1 ใส่เครื่องป้องกันเสียงในขณะปฏิบัติงานอยู่ใกล้เสียงดัง
 - 3.2 มีการผลัดเปลี่ยนตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ใกล้เครื่องจักรที่มีเสียงดังมากนั้น ไม่ควรได้รับฟังเสียงดังติดต่อกันเป็นเวลานาน จำกัดจำนวนชั่วโมงการทำงาน มีคนงานอีกชุดหนึ่งมาปฏิบัติงานแทน
4. การกำหนดมาตรการอื่น ๆ เช่น การจัดระบบการจราจรให้คล่องตัว การกำหนดอายุการใช้งานของยานพาหนะ การใช้ยานพาหนะประเภทอื่นที่ไม่ก่อให้เกิดเสียงรบกวน
5. การออกกฎหมายและใช้กฎหมายควบคุมเสียงรบกวนอย่างเคร่งครัด เช่น กำหนดความดังของเสียงจากยานพาหนะไว้ไม่เกิน 90 เดซิเบล เสียงอันเกิดจากเครื่องจักรตั้งไม่เกิน 85 เดซิเบล เสียงดังจากสถานเริงรมย์ ไม่เกิน 85 เดซิเบล
6. ให้การศึกษาแก่ประชาชน เพื่อกระตุ้นให้ทราบถึงสาเหตุและผลเสียจากมลพิษทางเสียง มีจิตสำนึกที่จะร่วมกันป้องกันและแก้ไขมลพิษทางเสียง

จากแนวทางการแก้ไขมลพิษทางเสียงที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า ควรมีการกำหนด

มาตรการควบคุมระดับเสียงให้เหมาะสมกับพื้นที่ต่าง ๆ มีการตรวจสอบสถานประกอบการและแหล่งกำเนิดเสียงอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ ให้ความรู้แก่ประชาชน ให้ทราบถึงสาเหตุและผลเสียของมลพิษทางเสียง เพื่อให้ตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวม

จากข้อมูลมลพิษทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น พบว่ามีผลกระทบต่อร่างกาย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เหนื่อยอ่อนเพลียง่าย ราคายาหยุดหืดง่าย มีสุขภาพจิตไม่ดี ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับลักษณะงาน หรือไม่เป็นผลเกี่ยวเนื่องของงานโดยตรง ซึ่งไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านให้ประโยชน์แก่ตนเองในการทำงานโดยตรงได้ เป็นการตอบสนองไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจนับได้ว่าเป็นสิ่งล่อใจทางลบ

ความหมาย

“สภาพแวดล้อม” “สภาวะแวดล้อม” และ “สิ่งแวดล้อม” ล้วนมีความหมายที่คล้ายกัน (ธนาคารกรุงเทพ ฯ. 2526 : 3) ในปัจจุบันยังหาข้อสรุปไม่ได้ว่ามีความหมายที่แน่นอนตายตัวอย่างไร นักวิชาการให้ความเห็นที่แตกต่างกันออกไป บางท่านให้ความเห็นว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงาน อาจเป็น คน เช่นผู้ร่วมงาน นายจ้าง คนเจ็บป่วย สัตว์ เช่น วัว ควาย เชื้อโรค สิ่งของ เช่น เครื่องจักรกล สารเคมี สารฆ่าแมลง พลังงาน เช่น ความร้อน เสียง รังสี และเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชังโม่งการทำงาน ค่าตอบแทน

ชัยยุทธ ชวลิตนิธิกุล (2523 : 13) อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อากาศที่หายใจ แสง เสียง ความสั่นสะเทือน รังสี ความร้อน ความเย็น ก๊าซ ไอ ฝุ่น เชื้อโรคและสัตว์ต่าง ๆ ซึ่งจำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางเคมี สภาพแวดล้อมทางชีวภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม

ประสิทธิ์ ดันสุวรรณ (2534 : 3-8) อธิบายความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงานว่าหมายถึงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ไม้สอย ส่วนที่เขียวชอุ่ม อากาศในห้องทำงาน เย็นสบาย สว่างไม่เหม็น ไม่เครียด คนอยู่รอบข้างดี การทำงานมีระบบดีมีการประสานงานดี มีวินัยดี และมีจริยธรรมดี มีความซื่อสัตย์

ประเภทของสภาพแวดล้อมการทำงาน

สภาพแวดล้อมการทำงานไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ธุรกิจเอกชน โรงงานอุตสาหกรรมก็ตาม จะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ทำ เช่น แสงสว่างไม่พอ ร้อนเกินไป เครื่องจักรไม่ปลอดภัย

การระบายอากาศไม่ดี เสียงดัง สั่นสะเทือน หรือชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานไป ซึ่งจัดได้หลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นมา

ธีรภูมิ บุญโสภณ และวีรพงษ์ เฉลิเมจิรัตน์ (2522 : 220-222) จำแนกสภาพแวดล้อมการทำงาน ออกเป็น 4 ประเภท คือ สภาพแวดล้อมทางฟิสิกส์ สภาพแวดล้อมทางเคมี สภาพแวดล้อมทางสุขภาพ และสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ซึ่งวิทยา อยู่สุข (2537 : 16-17) ได้จำแนกสภาพแวดล้อมการทำงานเป็น 4 ประเภทเช่นกัน แต่แตกต่างกันบ้าง คือแบ่งเป็น สภาพแวดล้อมทางเคมี สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางชีววิทยา และสภาพแวดล้อมทางเอโกโนมิกส์ (Ergonomics)

ส่วนปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 379) และวีรพงษ์ เฉลิเมจิรัตน์ (2534 : 1) กล่าวสอดคล้องกันว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากร ควรประกอบด้วย ลักษณะการวางผังองค์กร อาคาร น้ำดื่ม แสงสว่าง เสียง และอุณหภูมิ ดนตรี และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่านักวิชาการได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมการทำงาน ไว้หลากหลาย ส่วนใหญ่กล่าวถึงสภาพแวดล้อมการทำงานทั่วไป เช่น การทำงานในองค์กรสำนักงาน การเกษตรกรรม ทุกอย่างที่เป็นการทำงาน ไม่ได้เฉพาะเจาะจงว่าเป็นสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเน้นการทำงานที่อยู่ในแหล่งที่ประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม และมีเนื้อหามุ่งเน้นเกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูเป็นส่วนใหญ่

สภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านเคมี สภาพแวดล้อมทางด้านชีววิทยา

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ (Physical Working Environment)

สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานโดยมีตัวชี้แสดง 5 ตัว เป็นตัวกำหนดว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพจะดีหรือเลวในระดับใด คือ ความร้อน แสง เสียง ความสั่นสะเทือน และรังสี ผู้ศึกษาขอเสนอรายละเอียดส่วนที่สำคัญดังนี้

1. ความร้อน

ความร้อนเป็นพลังงานรูปหนึ่ง เกิดจากการสั่นและชนกันของโมเลกุลและอะตอมของสสาร ปกติร่างกายมนุษย์จะรักษาระดับอุณหภูมิในร่างกายที่ 37 องศาเซลเซียส หากเกินกว่านี้ร่างกายจะผิดปกติและเกิดขบวนการปรับเปลี่ยนแลกเปลี่ยนความร้อนภายในกับภายนอกอยู่เสมอ ที่เรียกว่าการนำ การพา และการแผ่รังสีความร้อน (วิทยา อยู่สุข. 2537 : 32-34) มาตรฐานของความร้อนที่ยอมให้เกิดได้ในสภาพที่ประกอบกิจการทั่วไปไม่ว่าจะเป็นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือในสำนักงานต่าง ๆ จะไม่ให้สูงกว่า 38 องศาเซลเซียส (สูตรไพศาล. ม.ป.ป. : 167) อันตรายที่เกิดจากความร้อนในที่ปฏิบัติงานสูงเกินไปอาจทำให้เกิดอาการหน้ามืด เป็นลม เป็นตะคริว ไม่อันตรายถึงขั้นเสียชีวิตโดยตรงแต่อาจเสียชีวิตทางอ้อมได้ (วิจิตร บุญยะโหดระ.

2535 : 60-62) การวัดอุณหภูมิความร้อนอาจทำได้ 2 แนวทาง คือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่เทอร์โมมิเตอร์ และใช้เครื่องมือทางสังคม ได้แก่ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน

2. แสง

แสงสว่างมีความจำเป็นมากในการปฏิบัติงานทุกอย่าง เป็นปัจจัยที่ช่วยให้มองเห็น รับรู้ สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบายมีความแม่นยำในการทำงาน หากที่ทำงานมีแสงสว่างพอเหมาะจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ปลอดภัยต่อการทำงาน จำแนกได้เป็น 2 ชนิด คือแสงสว่างจากธรรมชาติและแสงสว่างที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น แสงสว่างจากธรรมชาติ ได้แก่ แสงอาทิตย์ซึ่งมีประโยชน์มากที่สุดทำให้ประหยัดพลังงาน แสงสว่างที่มนุษย์ประดิษฐ์ขึ้น ได้แก่ แสงสว่างจากไฟฟ้า หลอดไฟฟ้าชนิดต่าง ๆ เช่น หลอดนีออนเรืองแสง หลอดไอโอไดน เลือกใช้ตามลักษณะงาน มีการคำนวณความเข้มของแสงโดยหน่วยวัตเป็นลักซ์ มาตรฐานการกำหนดให้ใช้แสงสว่างมี 4 ลักษณะ คือ งานที่ไม่ต้องการความละเอียดต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 50 ลักซ์ งานที่ต้องการความละเอียดเล็กน้อยต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 100 ลักซ์ งานที่ต้องการความละเอียดปานกลางต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 200 ลักซ์ และงานที่ต้องการความละเอียดสูงและพิเศษ ต้องมีความเข้มของแสงสว่างไม่น้อยกว่า 300 ลักซ์ (สูตรไพศาล. ม.ป.ป. : 168) อันตรายที่เกิดจากแสงสว่างที่ไม่ได้มาตรฐานจะเกิดขึ้น 2 กรณี คือ แสงสว่างน้อยเกินไปและแสงสว่างมากเกินไป มีผลทำให้ตาเมื่อย ปวดตา มีนัยตริษะ เนื้อเยื่อส่วนรับภาพของตาอักเสบ วิธีวัดความเข้มของแสงสว่างกระทำได้ 2 กรณี คือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่ โฟโตเมตริกมิเตอร์ และใช้เครื่องมือทางสังคมวัด ได้แก่ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (วิทยา อยู่สุข. 2537 : 37-38)

3. เสียง

เสียงเป็นพลังงานหนึ่งเกิดจากการสั่นสะเทือนของวัตถุ พบได้เสมอในบรรยากาศทั่วไป แบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ เสียงที่ตั้งอย่างต่อเนื่องและเสียงกระทบ เสียงที่ตั้งอย่างต่อเนื่องคือเสียงที่เกิดจากเครื่องจักรทำงาน เช่น เครื่องยนต์ เครื่องทอ พัดลมไฟฟ้า ส่วนเสียงกระทบคือเสียงที่เกิดจากการกระทบกันของวัตถุซึ่งเกิดขึ้นชั่วคราว เช่นการตอกเสาเข็ม การตีโลหะ เสียงระเบิด ปัจจัยร่วมของเสียงได้แก่ ความถี่ ความดัง (ชัยยุทธ ชาลิตนธิกุล. 2533 : 22) ความถี่ของเสียงมีหน่วยวัดเป็นเฮิรตซ์ (Hz) มนุษย์เราจะได้ยินเสียงได้ เสียงต้องมีความถี่ตั้งแต่ 16 เฮิรตซ์ขึ้นไป ความดังของเสียงมีหน่วยวัดเป็นเดซิเบล ช่วงเวลาของการรับเสียงเป็นส่วนที่สำคัญมากเพราะเป็นตัวแปรที่ทำให้ความสามารถของการรับเสียงของมนุษย์มีขีดจำกัดขึ้น คือหากเสียงมีความถี่และความดังสูง มนุษย์จะทนต่อการรับเสียงได้ช่วงเวลาสั้น หากเสียงมีความถี่และความดังต่ำ มนุษย์จะทนต่อการรับเสียงได้ในช่วงเวลาที่นานขึ้น มาตรฐานของเสียงตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2519 มีข้อกำหนดหนึ่งว่าหากคนงานได้รับเสียงติดต่อกันไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน อนุญาตให้ระดับเสียงดังได้ไม่เกิน 90 เดซิเบล อันตรายที่เกิดจาก

เสียง ทำให้หูหนวก อารมณ์หงุดหงิด เบื่องาน วิธีการวัดเสียงทำได้ 2 กรณี คือใช้เครื่องวัดเสียง เครื่องแยกความถี่เสียง และเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ได้แก่ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน (วีรพงษ์ เกลิมจิระรัตน์. 2534 : 4-7)

สภาพแวดล้อมทางด้านเคมี (Chemical Working Environment)

ผู้วิจัยขอเสนอรายละเอียดส่วนที่สำคัญดังนี้

1. ฝุ่น

ฝุ่นเป็นอนุภาคของสารที่เป็นของแข็งซึ่งฟุ้งกระจายในอากาศ เกิดจากการบด ชั้ และระเบิด มีขนาดต่าง ๆ กัน รูปร่างไม่แน่นอน ฝุ่นที่มีขนาดใหญ่จะตกสู่พื้นอย่างรวดเร็ว ฝุ่นที่มีขนาดเล็กมากจะแขวนลอยอยู่ในอากาศเป็นเวลานาน ฝุ่นที่สามารถเข้าไปสะสมในปอดได้นั้น จะมีขนาดไม่เกิน 10 ไมครอน ฝุ่นโดยทั่วไปมีขนาดตั้งแต่ 0.001-1 ไมครอน และมีอันตรายต่อร่างกายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชนิดของฝุ่น บางชนิดอาจเกิดอันตรายรุนแรง เช่น ทำให้เกิดเยื่อพังผืดที่ปอด ปอดพิการกลายเป็นมะเร็ง บางชนิดก็เพียงทำให้เกิดอาการแพ้เท่านั้น โรคปอดที่หายใจเอาฝุ่นจากบรรยากาศเข้าไปสะสมในปอดเรียกว่า นิวโมโคนิโอซิส เส้นใยค่อนข้างแข็งทำให้ปอดแข็ง โรคที่เกิดจากฝุ่นได้แก่โรคปอดฝุ่นทราย ฝุ่นเคมีนี้ถ้าหายใจเข้าไปจะทำให้ระบบทางเดินหายใจขัดข้อง จะมากขึ้นขึ้นอยู่กับความเข้มข้น ขนาด และส่วนประกอบทางเคมี การวัดปริมาณฝุ่นมีหน่วยวัดเป็นไมครอน (1 ไมครอนเท่ากับ 1/10,000 เซนติเมตร) (วิจิตร บุญยะโทระ. 2535 : 51-56) การวัดทำได้ 2 แนวทาง คือใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ โดยใช้เครื่องวิเคราะห์อนุภาคของสารซึ่งมีขบวนการที่ซับซ้อน และการใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ อาจดูจากผลกระทบที่เกิดจากการสะสมฝุ่นในร่างกาย ได้แก่โรคที่เกิดแก่ร่างกายของผู้ปฏิบัติงานหรือสอบถามจากความรู้สึก

2. คิว

คิวเป็นสารเคมีที่ประกอบด้วยอนุภาคที่เล็กมาก จะมีขนาดเล็กกว่า 1 ไมครอน อนุภาคของสารเคมีคือนั่นก่อนข้างซับซ้อนมาก คิวเกิดจากการเผาไหม้ที่ไม่สมบูรณ์ของวัตถุที่มีธาตุคาร์บอนเป็นส่วนประกอบ เช่น ถ่านหิน น้ำมัน ซึ่งส่วนใหญ่มองเห็นด้วยตาเปล่า เป็นกลุ่มคิวลอยอยู่ในบรรยากาศ มีสีต่างกันแล้วแต่ส่วนผสมของวัตถุที่ถูกเผาไหม้ เราพบเห็นคิวจนเป็นเรื่องปกติ อันตรายของคิวจึงขึ้นอยู่กับสารที่สูดดมเข้าไปในร่างกายด้วยปริมาณที่มากน้อยต่างกัน คิวนั้นเกิดจากการเผาไหม้วัตถุอะไร มีสารเคมีที่มีพิษปนเปื้อนอยู่มากน้อยเพียงใด ทำให้แสบตา ระบบหายใจขัดข้อง สลบ มีอันตราย หากปริมาณคิวที่เกิดขึ้นไม่เกิดอย่างต่อเนื่องแล้วอันตรายก็จะลดลง เนื่องจากอากาศในบรรยากาศทำให้เจือจางโดยธรรมชาติ และน้ำหนักของคิวน้อยกว่าน้ำหนักของอากาศทำให้คิวลอยตัวขึ้นไปปะปนกับบรรยากาศทั่วไป หน่วยที่วัด วัดคิวออกเป็นไมครอน วิธีวัดมี 2 แนวทาง คือวัดโดยเครื่องมือวิทยาศาสตร์ ได้แก่เครื่องวิเคราะห์อนุภาคของสารซึ่งมีขบวนการที่ซับซ้อน และการใช้เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ การสอบถามความรู้สึกและผลกระทบต่อร่างกาย

3. ไอสาร

ไอสารหมายถึง สภาวะที่เป็นก๊าซที่เกิดจากของแข็งหรือของเหลวภายใต้อุณหภูมิและความดันปกติ เปลี่ยนรูปกลับไปเป็นของเหลวหรือของแข็งตามสภาพเดิมได้ ส่วนใหญ่จะเป็นไอสารของตัวทำละลาย เช่น ไอของเบนซิน ท ไอของทินเนอร์ เป็นต้น มีกลิ่นรุนแรงหรือไม่รุนแรง อันตรายนาน้อยขึ้นอยู่กับไอสารชนิดนั้น ๆ และปริมาณที่ต่างกัน ไอสารนี้นิยมใช้กันมากในอุตสาหกรรมเกือบทุกสาขา เมื่อหายใจเอาไอของตัวทำละลายเข้าไปปริมาณมาก ๆ ย่อมทำให้สุขภาพของร่างกายเสื่อมโทรม ทำลายเม็ดเลือด ปอด ตับ ไต การเป็นอันตรายมากขึ้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น วิธีการใช้ ระยะเวลาที่สัมผัส อุณหภูมิ พื้นที่ผิวสัมผัส ความเข้มข้นของสาร ไอสารที่เกิดจากตัวทำละลายจำแนกได้ 3 ชนิด คือประเภทสัมผัสโดยตรง คือใช้มือสัมผัสกับตัวทำละลายโดยตรงขณะใช้งาน เช่น การพ่นสีโดยไม่มีการระบายอากาศ ประเภทที่สัมผัสเป็นครั้งคราว ลักษณะการใช้เป็นระบบปิดบางส่วนสามารถควบคุมได้ เช่น พ่นสีในห้องซึ่งมีการดูดอากาศออก และประเภทที่สัมผัสด้วยปริมาณน้อย สารละลายถูกบรรจุในภาชนะปิดมิดชิดไม่รั่วไปสู่บรรยากาศ หน่วยที่วัด วัดเป็นล้านส่วนของปริมาตรหรือมิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร วิธีวัดมี 2 แนวทาง คือวัดโดยเครื่องมือทางวิทยาศาสตร์และเครื่องมือทางสังคมศาสตร์ เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ ได้แก่การแทนที่สูญญากาศ การแทนที่ด้วยของเหลว การดูดกลืน เครื่องมือทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ดูจากผลของอันตรายที่เกิดขึ้น และสอบถามความรู้สึกจากผู้ปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมทางด้านชีววิทยา (Biological Working Environment)

1. เชื้อโรค

เชื้อโรค หมายถึงสิ่งมีชีวิตที่มองไม่เห็นด้วยตาเปล่าแต่สามารถทำให้ร่างกายเกิดอันตรายได้ โดยสัมผัสกับตัวเชื้อโรคด้วยวิธีแพร่กระจาย ผู้มีอาชีพคลุกคลีอยู่กับสัตว์ หนังสือสัตว์ ฟางข้าว หรือเกษตรกร อาจเกิดโรคได้ เนื่องจากมีแบคทีเรีย ไวรัส รา ถือว่าเป็นการเจ็บป่วยเนื่องจากการประกอบอาชีพ เมื่อเกิดอันตรายขึ้นแล้วร่างกายจะมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ ภายในร่างกายมีตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ อาจตรวจวัดได้จากห้องทดลอง เช่น ตรวจเลือด หรือดูจากสิ่งขับถ่ายออกมาสู่ภายนอก เช่น น้ำมูก เสมหะ การจะทราบว่าคุณปฏิบัติงานจะติดเชื้อโรคหรือไม่นั้นจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรงเป็นผู้ตรวจสอบ เช่น ไปพบแพทย์ ส่วนการตรวจสอบด้วยสายตาหรือสอบถามจากผู้ปฏิบัติงานอาจทำได้ในบางกรณีเท่านั้น

2. สัตว์ที่สร้างความรำคาญ

สัตว์ที่สร้างความรำคาญ หมายถึง สิ่งมีชีวิตที่มองเห็นได้ด้วยตาเปล่า เช่น ยุง หนู มด แมลง งู เป็นต้น ทั้งที่เป็นพาหะนำเชื้อโรคและไม่เป็นพาหะที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ร่างกายเกิดอันตรายได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทางตรงอาจเกิดจากการกัดหรือทำให้ร่างกายเกิดบาดแผล บวมช้ำ ส่วนทางอ้อมอาจทำให้เกิดความรำคาญ ทำให้ล้มป่วยหรืออวัยวะส่วน

หนึ่งส่วนใดไปสัมผัสกับเชื้อโรคได้และอาจมีการติดเชื้อ การตรวจสอบทำได้โดยดูด้วยตาเปล่า และสอบถามผู้ปฏิบัติงานเอง

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายสภาพแวดล้อมการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวข้าราชการครูขณะทำงานในโรงเรียน ซึ่งมี 3 ลักษณะคือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านเคมี สภาพแวดล้อมทางด้านชีววิทยา สำหรับตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ได้แก่ มลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศ และมลพิษทางเสียง

การจัดการสิ่งแวดล้อม

มีผู้ให้คำนิยามของการจัดการสิ่งแวดล้อมหลายความหมาย ดังนี้

แดนชาวส์ดี (Dansawasdi. 1992. อ้างอิงจาก ปรียานุช คิมหะจันทร์. 2543 : 26) ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมว่า หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์ และ/หรือ ขจัดหรือบรรเทาความสัมพันธ์ที่เป็นโทษในระบบสิ่งแวดล้อมที่พึงปรารถนาและเป็นไปได้ ความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ ภายใต้กรอบเงื่อนไขที่เป็นไปได้ทั้งเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

เกษม จันทรแก้ว (2537 : 204) ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมว่า หมายถึง การดำเนินการอย่างมีระบบในการนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้ เพื่อสนองความต้องการของมนุษย์โดยไม่มีผลกระทบต่อระบบสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อจะได้มีทรัพยากรใช้ได้ตลอดไป

โรจนจรรย์ ด่านสวัสดิ์ (2540. อ้างอิงจาก ปรียานุช คิมหะจันทร์. 2543 : 26) ให้ความหมายของการจัดการสิ่งแวดล้อมว่า หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อรักษาไว้ซึ่ง (คุณภาพ) สิ่งแวดล้อมที่ยอมรับได้ของ (กลุ่ม) คน ในสังคมหนึ่ง และ/หรือ ปรับปรุงคุณภาพที่เสื่อมโทรมไปให้กลับคืนสู่สถานภาพที่ยอมรับได้อีกครั้ง

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการสิ่งแวดล้อม หมายถึง การดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อรักษาไว้ซึ่งปริมาณและคุณภาพของสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ รวมถึงการปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของสิ่งแวดล้อมที่เสื่อมลงไปให้กลับคืนสภาพที่ยอมรับได้อีกครั้งหนึ่ง

หลักการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมมีแนวคิดคล้ายหลักการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีหลักการโดยสังเขปดังนี้ (เกษม จันทรแก้ว และคนอื่น. 2541 : 87)

1. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในสิ่งแวดล้อมแต่ละแห่งนั้น จำเป็นต้องมีความรู้ในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติทุกแง่มุม ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่จะมีผลต่อสิ่งแวดล้อม ให้ประโยชน์และโทษต่อมนุษย์ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ อย่างน้อยที่สุดต้องคำนึงถึงความสูญเปล่าอันเกิดจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

รักษาทรัพยากรธรรมชาติทุกแง่มุม ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่จะมีผลต่อสิ่งแวดล้อม ให้ประโยชน์และโทษต่อมนุษย์ซึ่งอยู่ในสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ อย่างน้อยที่สุดต้องคำนึงถึงความสูญเปล่าอันเกิดจากการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

2. การรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นและหายากด้วยความระมัดระวัง โดยใช้ให้เป็น และทำให้อยู่ในสภาพที่เพิ่มพูนทั้งด้านกายภาพและเศรษฐกิจเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งต้องตระหนักเสมอว่าการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มากเกินไปจะไม่ปลอดภัยต่อภาวะแวดล้อม

3. การรักษาทรัพยากรธรรมชาติที่ทดแทนได้ให้มีอัตราการผลิต (เพิ่มพูน) เท่ากับอัตราการใช้ หรืออัตราการเกิดเท่ากับอัตราการตายเป็นอย่างน้อย

4. ประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ภาวะแวดล้อมเปลี่ยนไป จึงจำเป็นที่จะต้องประมาณอัตราการเกิด และการเปลี่ยนแปลงของพลเมืองตลอดเวลาโดยพิจารณาจากความต้องการในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเป็นสำคัญ

5. การปรับปรุงวิธีการใหม่ ๆ ในการที่จะผลิต และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และพยายามค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เพื่อให้ประชาชนได้มีใช้อย่างพอเพียง

6. ให้การศึกษาแก่ประชาชนเพื่อให้เข้าใจถึงความสำคัญในการรักษาความสมดุลตามธรรมชาติ ซึ่งจะทำให้สิ่งแวดล้อมอยู่ในสภาพที่ดีโดยให้การศึกษาทั้งในและนอกระบบโรงเรียน

การจัดสิ่งแวดล้อมโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ได้มีนโยบายในการดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานและในโรงเรียนประถมศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อปลูกฝังค่านิยมและพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม จึงให้หน่วยงานและโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดได้ดำเนินงานตามแนวปฏิบัติการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 7-10) มีรายละเอียดดังนี้

แนวดำเนินงาน	สภาพความสำเร็จ	กิจกรรม
<u>ระดับโรงเรียน</u> 1. รับนโยบายจากสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัด และสำนักงานการประถม ศึกษาอำเภอ ดำเนินการ และพัฒนาให้เหมาะสม กับสภาพท้องถิ่น 2. พัฒนาครูและบุคลากรอื่น ๆ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในความ จำเป็นที่จะต้องอนุรักษ์ และพัฒนาป้องกันแก้ไข สิ่งแวดล้อม	1. ผู้บริหารโรงเรียน ครูและ บุคลากรในโรงเรียนมี ความรู้ ความเข้าใจ ตามแนวทางการดำเนิน งานสิ่งแวดล้อม 2. มีแผนงานโครงการด้าน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน <u>ผู้บริหาร</u> 1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจขั้นพื้นฐาน ในการอนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อม	1. จัดตั้งคณะกรรมการ ด้านสิ่งแวดล้อม 2. ประชุมชี้แจงนโยบาย ของสำนักงานคณะ กรรมการการประถม ศึกษาแห่งชาติให้บุคลากร ในโรงเรียนทราบ 3. จัดทำแผนงาน โครงการ สิ่งแวดล้อมศึกษา 4. ดำเนินงานตามปฏิทิน ปฏิบัติงานโครงการ <u>ผู้บริหาร</u> 1. เข้าร่วมอบรมเมื่อหน่วย เหนือหรือหน่วยงานอื่น ๆ จัดอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อม 2. ศึกษานโยบายและ แนวปฏิบัติของหน่วย เหนือให้เข้าใจในเรื่อง สิ่งแวดล้อม 3. ติดตามข่าวสาร ข้อมูล และความเปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อย่างสม่ำเสมอ

แนวดำเนินงาน	สภาพความสำเร็จ	กิจกรรม
ระดับโรงเรียน (ต่อ)	<u>ผู้บริหาร (ต่อ)</u> 2. ต้องเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของบุคลากรในโรงเรียนการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม <u>ครู</u> 1. ครูทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจขั้นพื้นฐานในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม 2. ครูทุกคนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษาได้ในระดับดี	<u>ผู้บริหาร (ต่อ)</u> 1. จัดตั้งคณะกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน 2. กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และกิจกรรมดำเนินงานเรื่องสิ่งแวดล้อม 3. ชักจูงโน้มน้าวให้ครูทุกคนเข้าเป็นสมาชิกอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม <u>ครู</u> 1. ให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาส 2. ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากเอกสาร วิชาการและข่าวสารข้อมูล ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษาตามตัวอย่างที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ สำนักงานการศึกษาจังหวัด ทำแนวการจัดกิจกรรม

แนวดำเนินงาน	สภาพความสำเร็จ	กิจกรรม
		<u>ครู (ต่อ)</u> การเรียนการสอนสิ่งแวดล้อม มีเรื่องดิน น้ำ อากาศ พืช สัตว์ ไฟฟ้า ระบบนิเวศ และ สารเคมี โดยครูนำแนวการ จัดกิจกรรมนี้ ไปจัดทำแผน การสอน ให้สอดคล้องกับ ท้องถิ่น การจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ที่เน้น นักเรียนเป็นศูนย์กลาง เน้น กระบวนการสร้างนิสัย (Active Participation) มีโครงสร้างหลักสำคัญ 5 ขั้นตอน คือ 1) การรับรู้ (สังเกต) 2) คิดวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบ 3) ขั้นสังเคราะห์ (สร้างแนว ปฏิบัติที่เหมาะสม) 4) ขั้นลงมือปฏิบัติ ประเมิน ผล และปรับปรุง 5) มีความรู้ลึกซึ้งขึ้นต่อการ ปฏิบัติ หรือทักษะ กระบวนการ 9 ขั้นที่ระบุ ไว้ในหลักสูตร ครูสามารถ นำเรื่องสิ่งแวดล้อมศึกษา มาบูรณาการกับทุก กลุ่มวิชาได้

แนวดำเนินงาน	สภาพความสำเร็จ	กิจกรรม
	<u>ครู (ต่อ)</u> 3. โรงเรียนมีความสวยงาม ร่มรื่นตามสภาพ	<u>ครู (ต่อ)</u> 1. ครูและนักเรียนร่วมกัน ปลูกไม้ดอก ไม้ประดับ และไม้ยืนต้น บริเวณโรง เรียน 2. หากโรงเรียนมีพื้นที่มาก พอให้นักเรียนทำแปลง เกษตร สวนหย่อม ปลูก สวนป่า

จากข้อความข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า หลักการจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นเครื่องมือที่ทำให้
 ใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและทำให้สิ่งแวดล้อมอยู่ในสภาพที่ดี ซึ่งจะทำให้สุขภาพจิตดี
 ร่างกายแข็งแรง และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเกี่ยวข้องกับมลพิษจากอุตสาหกรรม

งานวิจัยในประเทศ

สุทิน สายสงวน (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเกษตรอำเภออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในมิติอายุ ความพึงพอใจในการทำงาน และสุขภาพจิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรพรรณ ศรีทอง (2533 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง ร้อยละ 61.1 เรียงตามลำดับคือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม ความปลอดภัยในชีวิต ความปลอดภัยในทรัพย์สิน (ร้อยละ 95.9 ,83.3 ,43.3 และ 38.3 ตามลำดับ) คุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริงและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตของผลรวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามสภาพที่เป็นจริง ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตเมื่อจำแนกตามภูมิลำเนาเดิม พบว่า รายได้และจำนวนคนที่ต้องรับผิดชอบทำให้คุณภาพชีวิตของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มานะ สินธุวงษานนท์ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ลัทธิรัฐธรรมนูญ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความเจริญของงานและ สวัสดิภาพ จังหวะของชีวิต ด้านที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ประภาพร จินันทุยา (2536 : ก) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุดินแดง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงมีคุณภาพชีวิตสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่ำ

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : ก) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดลพบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ลักษณะทางประชากรในด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติ

โอภาส ยศปิยะเสถียร (2536 : 63) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนพลตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร 2 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (2540 : 76) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โกศล ศรีวรกุล (2541 : บทคัดย่อ, 4-5) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของครูพลศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5 ตามทฤษฎีของเกอร์นาดูและคูเซค พบว่า ครูพลศึกษามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เรียงลำดับคุณภาพชีวิต 6 ด้าน ได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของร่างกาย การมีส่วนร่วมในสังคม ความสามารถทางสติปัญญา สถานภาพทางอารมณ์ ความตระหนักในสุขภาพส่วนบุคคล สถานภาพทางเศรษฐกิจ (ร้อยละ 82.2 , 81.3, 78.8 78.4 , 72.5 และ 55.3) และมีคุณภาพชีวิตจากองค์ประกอบความจำเป็นพื้นฐาน (จ.ป.ฐ. 8) อยู่ในระดับเกือบดี

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541ก : บทคัดย่อ, 3-4, 60) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคเหนือ โดยสำรวจคุณภาพชีวิต 5 มิติ คือ ครอบครัว (ความเกื้อกูลอาหาร) การงาน (ความพึงพอใจในการทำงาน) ความเครียด สิ่งแวดล้อม และชีวิต (ความพึงพอใจชีวิตในเขตเมือง) ตัวแปรภูมิหลังคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะเศรษฐกิจ อาชีพ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งอาศัยในเขตเทศบาลเมืองนครสวรรค์ 1 คน จำนวน 1,500 คน พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความเครียด และความพึงพอใจชีวิต และมีผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงาน 3) คุณภาพชีวิตมิติที่ต่างก็ส่งผลต่อกันในเชิงบวก ได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับความเอื้ออาทรในครอบครัว ความพึงพอใจในงานกับความพึงพอใจชีวิตในเขตเมือง ความเกื้อกูลอาหารในครอบครัวและความพึงพอใจชีวิตในเขตเมือง 4) คุณภาพชีวิตมิติที่ต่างก็ส่งผลต่อกันในเชิงลบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานกับความเครียด ความเกื้อกูลในครอบครัวกับความเครียด ความพึงพอใจชีวิตในเขตเมืองกับทัศนคติทางด้านสิ่งแวดล้อม 5) คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคุณภาพชีวิตที่ดีพอ ๆ กัน แต่ดีกว่าคนในกรุงเทพฯ ฯ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2541ข : บทคัดย่อ, 3-4, 60) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง 1,200 คน โดยสำรวจคุณภาพชีวิตใน 4 มิติ คือ ครอบครัว การงาน ความเครียด และสิ่งแวดล้อม พบว่า 1) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมดีขึ้น ร้อยละ 54.2 2) คุณภาพชีวิตด้านครอบครัวมีค่าดัชนีค่อนข้างสูงคือเท่ากับ 3.402 โดยมีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส 3) คุณภาพชีวิตด้านการงานมีค่าดัชนีค่อนข้างสูงคือเท่ากับ 3.185 โดยมีความสัมพันธ์

กับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในครอบครัว 4) คุณภาพชีวิตด้านความเครียดมีค่าดัชนีค่อนข้างต่ำคือเท่ากับ 1.774 โดยมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ อาชีพ การศึกษา หญิงเครียดมากกว่าชาย 5) ด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าดัชนีน้อยกว่าทุกด้านคือเท่ากับ 1.423 6) ด้านชีวิตในเมืองมีค่าดัชนีปานกลางคือเท่ากับ 2.903 มีความสัมพันธ์กับอายุ การศึกษา และสถานภาพสมรส

จริยา เดชบุญชร (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง พบว่า อาจารย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัดดา ทาพริก (2542 : บทคัดย่อ, 9) วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการและการสอนความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด โดยใช้แนวคิดของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming) พบว่า การได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และครูชาย – ครูหญิง มีความต้องการและได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน

สุวรรณ จันทสาร (2543 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ครูแนะแนวมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตโดยรวมมีความสัมพันธ์กับอายุและประสบการณ์ในการทำงานแนะแนวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ครูแนะแนวที่อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตโดยรวมและความพึงพอใจคุณภาพชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปราณี นันทเสนามาตย์ (2523 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงของอำเภอเมืองสมุทรปราการ พบว่า เมืองสมุทรปราการได้เปลี่ยนแปลงจากชุมชนเกษตรกรรมเป็นชุมชนอุตสาหกรรม ชุมชนมีการขยายตัว ส่วนใหญ่เป็นไปในด้านที่ดินเพื่อพักอาศัยและอุตสาหกรรม มีการอพยพเข้ามาในชุมชนเพิ่มขึ้นจึงมีคนงานมากกว่าแหล่งงาน การมีโรงงานอุตสาหกรรมทำให้ประชาชนมีรายได้ดีขึ้น มีแหล่งงานใกล้บ้านขณะเดียวกันกับกรุงพื้นที่เกษตรกรรมมากขึ้น มีการใช้ที่ดินปะปนกันทำให้เกิดปัญหาสภาพแวดล้อมขึ้น

ชูลี โยบัวเทศ (2525 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องบทบาทของนิคมอุตสาหกรรมบางชั้น ที่มีผลต่อการขยายตัวของชุมชนบางชั้น พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ก่อนการจัดตั้งนิคม

เห็นว่าสภาพแม่น้ำลำคลองไม่เคยเน่าเสียแต่หลังจากการจัดตั้งนิคมแล้ว โรงงานที่ตั้งอยู่ริมคลอง แสบสแนบทำให้น้ำเน่าเสีย

ปรียา เปี่ยมสง่า (2530 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการใช้ที่ดินและผลกระทบในเขตเทศบาลเมืองเพชรบุรี ระหว่าง พ.ศ. 2510 และ 2523 พบว่า การใช้ที่ดินในเขตเทศบาลเมืองเพชรบุรีมีการเปลี่ยนแปลงมาก ก่อให้เกิดผลกระทบทางกายภาพ โดยเฉพาะพื้นที่ที่อยู่อาศัยที่รวมอยู่ในพื้นที่พาณิชยกรรมและอุตสาหกรรม มีปัญหาในเรื่องของคุณภาพน้ำ ปริมาณในแม่น้ำมีโลหะหนักและสารพิษจากเคมีภัณฑ์ตกตะกอนสะสมในน้ำจำนวนมาก คุณภาพของน้ำต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

คมศร วงศ์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องผลกระทบมลภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษจากโรงงานอุตสาหกรรมต่อพฤติกรรมของประชาชน ต. อ้อมใหญ่ อ. สามพราน จังหวัดนครปฐม โดยเปรียบเทียบเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมกับเขตที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม พบว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ทั้ง 2 เขต ต่างก็เผชิญกับมลภาวะของน้ำเสียด้วยกัน แต่เขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมนั้นน้ำจะมีคุณภาพที่เลวกว่า ส่วนปัญหาทางด้านอากาศและเสียงจะมีเฉพาะในเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น ด้านสุขภาพพบว่าประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตที่มีโรงงานอุตสาหกรรมมีประวัติความเจ็บป่วยในรอบเดือนมากกว่าประชาชนในเขตที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรม โดยเป็นโรคระบบทางเดินหายใจ โรคระบบทางเดินอาหาร และโรคผิวหนัง

สุชาติ จันต๊ะวงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องการรับรู้และพฤติกรรมอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นต่อมลพิษทางอากาศ : กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าและถ่านหินลิกไนต์ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ฝุ่นละอองจากโรงไฟฟ้าและเหมืองถ่านหินลิกไนต์ก่อให้เกิดความเดือดร้อนโดยชาวบ้านที่อยู่โดยรอบในระยะ 7 กิโลเมตร ได้รับกลิ่นก๊าซซัลเฟอร์ไดออกไซด์ที่โรงไฟฟ้าปล่อยออกมา ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพคือเกิดอันตรายต่อผิวหนังและตา เช่น ระคายเคืองแสบตา ตาพร่ามัว และเกิดโรคระบบทางเดินหายใจเพิ่มขึ้น ได้แก่ โรคภูมิแพ้ โรคปอด โรคหืด โรคหลอดลมอักเสบ

งานวิจัยต่างประเทศ

ลอนดอน และคณะ (London and others. 1977 : 328-334) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสัมภาษณ์พนักงานจำนวน 1,300 คน ซึ่งลอนดอนให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตนเอง และความพึงพอใจนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ส่วน ดังนี้ ลักษณะของงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ นอกเหนือจากค่าจ้าง และความมั่นคง ซึ่งใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคลได้

มุลู (Muilu. 1994 : abstract) วิจัยเรื่องความแตกต่างด้านอาชีพและสังคม เศรษฐกิจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประเทศฟินแลนด์ ใช้ข้อมูลจากการสำรวจของสำนักงาน

สถิติโดยสัมภาษณ์ผู้มีอายุ 15-74 ปี จำนวน 12,057 คน ในเรื่องสภาพชีวิต จำนวนชั่วโมงในการทำงาน และความคิดเห็นต่ออาชีพของตน พบว่า คนในเมืองเห็นว่างานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อชีวิตมากกว่าคนในชนบท คนในชนบทเห็นว่าพวกเขาได้รับความพึงพอใจด้านจิตวิทยาจากงานที่ทำอยู่แล้ว

สมิธ (Smith. 1994 : 826-A) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อนำไปพัฒนานวัตกรรมของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู ได้แก่ สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ บ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เคลลี (Kelly. 1995 : 1765-A) วิจัยเรื่องมโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมเอกชนคาทอลิก สังคมชนบทลอซิงตัน โดยศึกษาครู จำนวน 243 คน ในโรงเรียน 16 แห่ง พบว่า ตัวแปรสำคัญ 4 ตัว ที่ต้องคำนึงถึงได้แก่ บรรยากาศขององค์การ แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

เคลลี (Kells. 1996 : abstract) วิจัยเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ จำนวน 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา เนื่องจากมีสัญญาณบ่งบอกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์ดังกล่าวตกต่ำลง เคลลีได้สำรวจลักษณะเด่นๆ ของผลตอบแทนที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของชีวิต และการรับรู้ถึงสภาพการทำงานในปัจจุบัน จากคณาจารย์ฝ่ายวิชาการและจากผู้บริหารวิทยาลัยแล้วนำมาเปรียบเทียบกันเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย พบว่า ลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้น เป็นสิ่งตอบแทนด้านภายในมากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก คณาจารย์รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์การ ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกับความรู้สึกของฝ่ายบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรูปแบบการจัดการและการปฏิบัติเป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดท่าทีและความประพฤติดของคณาจารย์

จากงานวิจัยข้างต้น สรุปได้ว่า ตัวแปรด้านอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ด้านมลพิษทางน้ำ มลพิษทางอากาศและมลพิษทางเสียง และการจัดการสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำตัวแปรเหล่านี้มาศึกษาในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ในเขต
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัย
ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน คือ ข้าราชการ
ครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 1,837 คน จาก 93 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 714 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของ เครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 303) และ
คำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportional allocation ratio) จำแนกตามโรงเรียนต่าง ๆ
โดยกำหนดชั้นของการแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน คือ

1. กลุ่มโรงเรียนที่มีปัญหามลพิษทางน้ำ
2. กลุ่มโรงเรียนที่มีปัญหามลพิษทางอากาศ
3. กลุ่มโรงเรียนที่มีปัญหามลพิษทางเสียง

และได้ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่
จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน สามารถแสดงได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน

สภาพมลพิษ	จำนวนโรงเรียน	ข้าราชการครู (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
ทางน้ำ	23	564	234
ทางอากาศ	39	742	254
ทางเสียง	31	531	226
รวม	93	1,837	714

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaires) มีรายละเอียดของแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีลักษณะของคำถามเป็นแบบเลือกกรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามโดยใช้แนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) กับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985) ซึ่งประกอบด้วยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 6 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) จำนวน 49 ข้อ ให้ผู้ตอบแสดงความรู้สึกพึงพอใจจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	=	5	คะแนน
มาก	=	4	คะแนน
ปานกลาง	=	3	คะแนน
น้อย	=	2	คะแนน
น้อยที่สุด	=	1	คะแนน

การแปลความหมายของค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้ กำหนดเกณฑ์ดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์.

2538 : 9)

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดีที่สุด

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัย ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับทฤษฎีต่างๆ คือ มลพิษทางอุตสาหกรรม (ปราณี พันธุมสินชัย. 2538) ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน ของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2533) และของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985) มาเป็นพื้นฐานในการสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างและพัฒนาขึ้น ไปปรึกษาและขอคำแนะนำจาก ประธานและกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการ กรรมการควบคุมปริญญาโท ตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพ ได้แก่

1) ดร. จักรพรรดิ วัฒนา

เลขาธิการคุรุสภา สำนักงานคุรุสภา กรุงเทพมหานคร

2) ดร. สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์

รองผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย จังหวัดเลย

3) ดร. ช่อเพชร เป้าเงิน

อาจารย์สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4) นางฉวี สังข์เนตร

ศึกษานิเทศก์ 8 หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

5) นางนฤมล เนื่องช้าง

ศึกษานิเทศก์ 8 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

3.1 ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ ในงานวิจัยนี้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) = 1 ทั้ง 49 ข้อ โดยมีการปรับแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในบางข้อ

3.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจาก ข้อ 3.1 จนมีความสมบูรณ์และเหมาะสมแล้ว ไปทดลองใช้กับข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่

มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง ที่โรงเรียนวัดสวนส้ม โรงเรียนวัดบางฝ้าย โรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก โรงเรียนเคหะบางพลี และโรงเรียนวัดด่านสำโรง จำนวน 50 คน ได้เท่ากับ 0.9518 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 35-38)

3.3 ค่าอำนาจจำแนก ผู้วิจัยได้หาค่าอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ ตั้งแต่ .3071 เป็นต้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อขอความร่วมมือและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
4. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และจัดกระทำข้อมูลต่อไป

การจัดกระทำข้อมูล

นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรอิสระ วุฒิกการศึกษา และการจัดการสิ่งแวดล้อม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) กับตัวแปรต้น ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และตัวอักษรในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

$\bar{X}$	แทนค่าเฉลี่ย
S.D.	แทนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - test
df	แทน ชั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน sum of Squares
MS	แทน Mean Squares
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน (มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง) และการจัดการสิ่งแวดล้อม นำเสนอด้วยคำร้อยละ

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา การจัดการสิ่งแวดล้อม ใช้การทดสอบค่าที ส่วนตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน (มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แจกและเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถามจำนวน 714 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 664 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 โดยได้รับจากโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางน้ำ 214 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.45 โรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางอากาศ 231 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.94 และโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางเสียง 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.90

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา คือ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน (มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง) และการจัดการสิ่งแวดล้อม ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม

ตัวแปร	ระดับตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ	35 ปี ลงมา	97	14.6
	36 - 45 ปี	354	53.3
	46 ปี ขึ้นไป	213	32.1
	รวม	664	100.0
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	629	94.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	5.3
	รวม	664	100.0
ประสบการณ์การทำงาน	ปฏิบัติงาน 8 ปี ลงมา	56	8.4
	ปฏิบัติงาน 9 - 16 ปี	258	38.9
	ปฏิบัติงาน 17 ปี ขึ้นไป	350	52.7
	รวม	664	100.0
สภาพมลพิษของ แหล่งที่ตั้งโรงเรียน	มลพิษทางน้ำ	214	32.2
	มลพิษทางอากาศ	231	34.8
	มลพิษทางเสียง	219	33.0
	รวม	664	100.0
การจัดการสิ่งแวดล้อม	โรงเรียนที่เคยได้รับรางวัล สิ่งแวดล้อมดีเด่น	200	30.1
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัล สิ่งแวดล้อมดีเด่น	464	69.9

จากตาราง 2 แสดงว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ อายุ 36 - 45 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 354 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 รองลงมา อายุ 46 ปี ขึ้นไป มีจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และอายุตั้งแต่ 35 ปีลงมา มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6

วุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 629 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3

ประสบการณ์การทำงานมีจำนวนมากที่สุดคือ 17 ปี ขึ้นไป จำนวน 350 คน คิดเป็นร้อยละ 52.7 รองลงมาคือ 9-16 ปี มีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 38.9 และประสบการณ์การทำงาน 8 ปี ลงมา มีจำนวนน้อยที่สุดคือ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4

สภาพมลพิษแหล่งของที่ตั้งโรงเรียน มลพิษทางอากาศ มีจำนวนมากที่สุดคือ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาคือมลพิษทางเสียง มีจำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มลพิษทางน้ำมีน้อยที่สุดคือ 214 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

การจัดการสิ่งแวดล้อม โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่นมีมากกว่า คือ 464 คน คิดเป็นร้อยละ 69.9 รองลงมาคือโรงเรียนที่เคยได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น มีจำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 30.1

ตอนที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและเป็นรายด้าน

ตาราง 3 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
ด้านที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.1031	.4243	ปานกลาง
ด้านที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.1693	.4689	ปานกลาง
ด้านที่ 3 ด้านความมั่นคงในงาน	3.4761	.4985	ปานกลาง
ด้านที่ 4 ด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต	2.9428	.5751	ปานกลาง
ด้านที่ 5 ด้านบูรณาการทางสังคม	2.8193	.6807	ปานกลาง
ด้านที่ 6 ด้านเวลาว่างของชีวิต	2.8325	.6377	ปานกลาง
โดยรวม	3.0572	.3093	ปานกลาง

จากตาราง 3 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.0572$ S.D. = .3093) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างมาก ($\bar{X} = 3.4761$) และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ปานกลางค่อนข้างน้อย ($\bar{X} = 2.8193$)

จากคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดเป็นรายด้าน โดยนำเสนอในตารางที่ 4 - 9 ดังต่อไปนี้

ตาราง 4 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ</u>				
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.4578	.8551	ปานกลาง
2	สวัสดิการอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	3.4729	1.0154	ปานกลาง
3	ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการ อื่น ๆ	4.0512	.7613	ดี
4	ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่าย	2.7244	.9438	ปานกลาง
5	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจาก การปฏิบัติงานพิเศษ	3.1265	1.1398	ปานกลาง
6	ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยง ที่ได้รับกับตำแหน่งงาน	3.0738	1.1916	ปานกลาง
7	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับฐานะตำแหน่ง ของท่าน	3.0105	1.2126	ปานกลาง
8	ความสอดคล้องของรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	3.0346	1.1652	ปานกลาง
9	รายได้เพียงพอและมีเงินเหลือเก็บออม	1.9759	.7860	ไม่ดี
รวม		3.1031	.4243	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1031$ S.D. = .4243) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับดีเพียงข้อเดียวคือ เรื่องความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.0512$) ข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นเรื่องรายได้เพียงพอและมีเงินเหลือเก็บออม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับไม่ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.9759$)

ตาราง 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ</u>				
10	ความปลอดภัยจากมลภาวะขณะปฏิบัติงานใน โรงเรียนของท่าน	3.2982	1.0223	ปานกลาง
11	ความเป็นระเบียบของเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การทำงาน	3.1747	1.0997	ปานกลาง
12	ความสะอาดร่มรื่นของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน	3.1431	1.1569	ปานกลาง
13	ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ต่อการปฏิบัติงาน	3.2801	1.1830	ปานกลาง
14	สภาพงานของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานในปัจจุบัน	3.2771	1.1863	ปานกลาง
15	ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.1611	1.1842	ปานกลาง
16	ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในโรงเรียน	3.1235	1.1830	ปานกลาง
17	ความมีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.0166	1.1552	ปานกลาง
18	ความสอดคล้องระหว่างสุขภาพจิตกับสุขภาพกาย ขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.0572	1.2607	ปานกลาง
รวม		3.1693	.4689	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.1693$ S.D. = .4689) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่า
เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เรื่องความปลอดภัยจากมลภาวะขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน มีค่า
เฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.2982$) และเรื่องความมีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน มีค่า
เฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.0166$)

ตาราง 6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านความมั่นคงในงาน</u>				
19	การได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.2907	1.1579	ปานกลาง
20	การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนาฝึกอบรม กับหน่วยงานอื่น	3.5617	1.1452	ดี
21	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.5768	1.1205	ดี
22	ความภาคภูมิใจต่อการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน	3.6205	1.1205	ดี
23	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยระบบ คุณธรรม	3.5075	1.1534	ดี
24	หน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่รับมอบหมายได้ระบุไว้ ชัดเจนและยุติธรรมแล้ว	3.4859	1.1415	ปานกลาง
25	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและทำให้ดำรงชีวิต ได้อย่างสบาย	3.4383	1.1802	ปานกลาง
26	การพิจารณาความดีความชอบประจำปีท่านได้ รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม	3.3238	1.1979	ปานกลาง
รวม		3.4761	.4985	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.4761$ S.D. = .4985) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีคุณภาพชีวิตในระดับดีอยู่ 4 ข้อ คือ เรื่องความภาคภูมิใจต่อการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.6205$) รองลงมาได้แก่ การปฏิบัติงานส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นไปโดยระบบคุณธรรมตามลำดับ ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง และเรื่องการได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.2907$)

ตาราง 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต</u>				
27	การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่าน	3.0407	.9946	ปานกลาง
28	ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปฏิบัติงาน ของท่าน	3.0211	1.0563	ปานกลาง
29	การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	2.9593	1.1066	ปานกลาง
30	การได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมเพื่อ การปฏิบัติงาน	2.9292	1.1227	ปานกลาง
31	การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด	2.8660	1.1169	ปานกลาง
32	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มเติม	2.9398	1.1413	ปานกลาง
33	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านเจริญก้าวหน้า ในอนาคต	2.8434	1.2106	ปานกลาง
รวม		2.9428	.5751	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาและการเจริญเติบโต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.9428$ S.D. = .5751) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องการได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.0407$) และเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านเจริญก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.8434$)

ตาราง 8 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านบูรณาการทางสังคม</u>				
34	บุคลากรในโรงเรียนแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน	2.7831	1.3834	ปานกลาง
35	บุคลากรในโรงเรียนยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากท่าน	2.7530	1.3518	ปานกลาง
36	การได้รับเกียรติจากสังคมในการเป็นข้าราชการครู	2.8148	1.3206	ปานกลาง
37	ความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน	2.8690	1.4286	ปานกลาง
38	การยอมรับผลงานของการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนครู	2.9639	1.4286	ปานกลาง
39	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมทั่วไป	2.8524	1.3529	ปานกลาง
40	บุคลากรในโรงเรียนของท่านมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน	2.7952	1.3599	ปานกลาง
41	ท่านได้รับความช่วยเหลือ, คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหาจากงาน และเรื่องส่วนตัว	2.7651	1.3550	ปานกลาง
รวม		2.8193	.6807	ปานกลาง

จากตาราง 8 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.8193$ S.D. = .6807) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องการยอมรับผลงานของการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและเพื่อนครู มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.9639$) และเรื่องบุคลากรในโรงเรียนยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.7530$)

ตาราง 9 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาว่างของชีวิต ของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
<u>ด้านเวลาว่างของชีวิต</u>				
42	ความเพียงพอของเวลาพักผ่อนแต่ละวันของท่าน	2.7657	1.3550	ปานกลาง
43	การยอมรับของครอบครัวท่านในการปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ	2.8901	1.3714	ปานกลาง
44	การมีโอกาสนอนคลายความตึงเครียดในระหว่าง ปฏิบัติงาน	2.8991	1.3611	ปานกลาง
45	ความเพียงพอของเวลาที่ท่านมีให้กับครอบครัว	2.7184	1.3455	ปานกลาง
46	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	2.8720	1.3830	ปานกลาง
47	ความรู้สึกเป็นสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	2.8148	1.3577	ปานกลาง
48	ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่า ชนิดหนึ่งของชีวิตท่าน	2.8599	1.3520	ปานกลาง
49	การเดินทางมาปฏิบัติงานสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย	2.8404	1.3890	ปานกลาง
รวม		2.8325	.6377	ปานกลาง

จากตาราง 9 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาว่างของชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.8325$ S.D. = .6377) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องการมีโอกาสนอนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 2.8991$) และเรื่องความเพียงพอของเวลาให้กับครอบครัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.7184$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน จำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา การจัดการสิ่งแวดล้อม ใช้การทดสอบค่าที ส่วนตัวแปร อายุ ประสบการณ์การทำงาน สภาพแหล่งมลพิษของที่ตั้งโรงเรียน (มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ ทางเสียง) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามอายุของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

อายุ	35 ปี ลงมา		36-45 ปี		46 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
คุณภาพชีวิต ในการทำงาน						
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเพียงพอ	3.0229	.4044	3.1271	.4473	3.0996	.3898
2. ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	3.1260	.4367	3.2012	.4990	3.1362	.4276
3. ด้านความมั่นคง ในงาน	3.4265	.4627	3.4724	.5093	3.5018	.4964
4. ด้านพัฒนาการและ การเจริญเติบโต	2.9750	.5556	2.9306	.5598	2.9484	.6098
5. ด้านบูรณาการทาง สังคม	2.8183	.6637	2.8365	.6915	2.7911	.6724
6. ด้านเวลาว่างของชีวิต	2.8492	.6646	2.8761	.6362	2.7523	.6377
โดยรวม	3.0363	.2969	3.0743	.3213	3.0382	.2937

จากตาราง 10 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ทุกกลุ่มอายุ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ 36 – 45 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.0743$) และ อายุ 35 ปีลงมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.0363$)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านและ
โดยรวม จำแนกตามอายุของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	.831	.415	2.316
	ภายในกลุ่ม	661	118.534	.179	
	รวม	663	119.365		
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2	.776	.388	1.769
	ภายในกลุ่ม	661	144.972	.219	
	รวม	663	145.748		
ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.380	.190	.764
	ภายในกลุ่ม	661	164.350	.249	
	รวม	663	164.730		
ด้านที่ 4 การพัฒนาและ การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2	.160	7.985	.241
	ภายในกลุ่ม	661	219.094	.331	
	รวม	663	219.254		
ด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	.275	.137	.296
	ภายในกลุ่ม	661	306.945	.464	
	รวม	663	307.220		
ด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	2.067	1.034	2.554
	ภายในกลุ่ม	661	267.543	.405	
	รวม	663	269.611		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.222	.111	1.162
	ภายในกลุ่ม	661	63.202	9.562	
	รวม	663	63.424		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันด้วย

ตาราง 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม จำแนกตาม
วุฒิการศึกษาของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	วุฒิการศึกษา	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	ปริญญาตรี	629	3.0982	.4316	2.027 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.1905	.2493	
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ปริญญาตรี	629	3.1484	.4651	4.970 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.5460	.3699	
ด้านที่ 3 ความมั่นคง ในงาน	ปริญญาตรี	629	3.4428	.4849	10.601 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	4.0750	.3338	
ด้านที่ 4 การพัฒนาและ การเจริญเติบโต	ปริญญาตรี	629	2.8912	.5424	18.444 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.8694	.2865	
ด้านที่ 5 บุรณการ ทางสังคม	ปริญญาตรี	629	2.7579	.6430	21.539 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.9214	.2813	
ด้านที่ 6 เวลาว่าง ของชีวิต	ปริญญาตรี	629	2.7880	.6216	14.430 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.6321	.3135	
โดยรวม	ปริญญาตรี	629	3.0211	.2735	23.110 *
	สูงกว่าปริญญาตรี	35	3.7057	.1630	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิต
ในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 6 ด้าน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ประสบการณ์ การทำงาน คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	8 ปี ลงมา		9 – 16 ปี		17 ปี ขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเพียงพอ	3.0615	.4042	3.0853	.4157	3.1229	.4337
2. ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	3.0694	.4288	3.2351	.5134	3.1368	.4344
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.3844	.4222	3.4797	.4909	3.4875	.5149
4. ด้านพัฒนาการและ การเจริญเติบโต	2.8648	.4546	2.9911	.5215	2.9196	.6262
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	2.8036	.6067	2.8852	.7041	2.7732	.6721
6. ด้านเวลาว่างของชีวิต	2.7321	.5980	2.9569	.6603	2.7568	.6134
โดยรวม	2.9866	.2489	3.1055	.3284	3.0328	.2991

จากตาราง 13 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ทุกกลุ่มประสบการณ์การทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้มีประสบการณ์การทำงาน 9 – 16 ปี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.1055$) และผู้มีประสบการณ์ 8 ปี ลงมา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.9866$)

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านและ
โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	.316	.158	.876
	ภายในกลุ่ม	661	119.049	.180	
	รวม	663	119.365		
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2	2.046	1.023	4.706 *
	ภายในกลุ่ม	661	143.702	.217	
	รวม	663	145.748		
ด้านที่ 3 ความมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.480	.240	.965
	ภายในกลุ่ม	661	164.250	.248	
	รวม	663	164.730		
ด้านที่ 4 การพัฒนาและ การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.132	.566	1.715
	ภายในกลุ่ม	661	218.122	.330	
	รวม	663	219.254		
ด้านที่ 5 บุรณาการ ทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.877	.938	2.031
	ภายในกลุ่ม	661	305.343	.462	
	รวม	663	307.220		
ด้านที่ 6 เวลาว่าง ของชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	6.562	3.281	8.244 *
	ภายในกลุ่ม	661	263.049	.398	
	รวม	663	269.611		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.090	.545	5.780 *
	ภายในกลุ่ม	661	62.334	9.430	
	รวม	663	63.424		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้วย สำหรับด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงานงาน ด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโตงาน และด้านที่ 5 บุคลากรทางสังคม ไม่พบความแตกต่าง ดังนั้นจึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ เฉพาะด้านที่แตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 15 - 17 ต่อไปนี้

ตาราง 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 8 ปีลงมา	17 ปี ขึ้นไป	9 - 16 ปี
		3.0694	3.1368	3.2351
ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา	3.0694	-	.0674	.1657 *
17 ปี ขึ้นไป	3.1368		-	.0983 *
9 - 16 ปี	3.2351			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 แสดงว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 9 - 16 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา และ 17 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 เวลาว่าง
 ของชีวิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
 การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 8 ปีลงมา	17 ปี ขึ้นไป	9 - 16 ปี
		2.7321	2.7568	2.9569
ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา	2.7321	-	.0247	.2248 *
17 ปี ขึ้นไป	2.7568		-	.2001 *
9 - 16 ปี	2.9569			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
 สมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 9-16 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านเวลาว่าง
 ของชีวิตแตกต่างจาก ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา และ 17 ปี
 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 17 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา	17 ปี ขึ้นไป	9 - 16 ปี
		2.9866	3.0328	3.1055
ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา	2.9866	-	.0462	.1189 *
17 ปี ขึ้นไป	3.0328		-	.0727 *
9 - 16 ปี	3.1055			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 แสดงว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 9-16 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจาก
ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 8 ปี และมีประสบการณ์ 17 ปี ขึ้นไป อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ทางน้ำ		ทางอากาศ		ทางเสียง	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเพียงพอ	3.1054	.5293	3.0515	.3271	3.1553	.3941
2. ด้านสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยและ ถูกสุขลักษณะ	3.2030	.4806	3.0274	.3882	3.2861	.4978
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.544	.5470	3.4692	.4353	3.4167	.5052
4. ด้านพัฒนาการและ การเจริญเติบโต	2.9806	.7804	2.8776	.4292	2.9746	.4575
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	2.6565	.8286	2.7511	.5664	3.0502	.5617
6. ด้านเวลาว่างของชีวิต	2.6005	.7094	2.8636	.5822	3.0263	.5440
โดยรวม	3.0151	.3740	3.0067	.2558	3.1515	.2681

จากตาราง 18 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ทุกกลุ่มตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในแหล่งที่มีสภาพมลพิษทางเสียง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.1515$) และสภาพมลพิษทางอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.0067$)

ตาราง 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นรายด้านและ
โดยรวม จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของข้าราชการครู สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.213	.606	3.392 *
	ภายในกลุ่ม	661	118.152	.179	
	รวม	663	119.365		
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2	7.884	3.942	18.899 *
	ภายในกลุ่ม	661	137.865	.209	
	รวม	663	145.748		
ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.783	.891	3.616 *
	ภายในกลุ่ม	661	162.947	.247	
	รวม	663	164.730		
ด้านที่ 4 การพัฒนาและ การเจริญเติบโต	ระหว่างกลุ่ม	2	1.551	.755	2.293
	ภายในกลุ่ม	661	217.743	.329	
	รวม	663	219.254		
ด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	18.423	9.211	21.083 *
	ภายในกลุ่ม	661	288.797	.437	
	รวม	663	307.220		
ด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2	19.967	9.984	26.434 *
	ภายในกลุ่ม	661	249.644	.378	
	รวม	663	269.611		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	2.917	1.458	15.931 *
	ภายในกลุ่ม	661	60.508	9.154	
	รวม	663	63.424		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 ธุรณาการทางสังคม และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต สำหรับด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโต นั้นไม่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ต่อไป ดังแสดงในตาราง 20 - 25

ตาราง 20 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ แหล่งที่ตั้งของโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ ทางอากาศ	ด้านมลพิษ ทางน้ำ	ด้านมลพิษ ทางเสียง
		3.0515	3.1054	3.1553
ด้านมลพิษทางอากาศ	3.0515	-	.0539	.1038 *
ด้านมลพิษทางน้ำ	3.1054		-	.0499
ด้านมลพิษทางเสียง	3.1553			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษด้านอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษด้านเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อม
ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของ
ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ ของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ	ด้านมลพิษ	ด้านมลพิษ
		ทางอากาศ	ทางน้ำ	ทางเสียง
		3.0274	3.2030	3.2861
ด้านมลพิษทางอากาศ	3.0274	-	.1756 *	.2587 *
ด้านมลพิษทางน้ำ	3.2030		-	.0831
ด้านมลพิษทางเสียง	3.2861			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตใน
การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ แตกต่างจากข้าราชการครูที่มีแหล่ง
ที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางอากาศและทางเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ แหล่งที่ตั้งของโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ ทางเสียง	ด้านมลพิษ ทางอากาศ	ด้านมลพิษ ทางน้ำ
		3.4167	3.4692	3.5444
ด้านมลพิษทางเสียง	3.4167	-	.0525	.1277 *
ด้านมลพิษทางอากาศ	3.4692		-	.0752
ด้านมลพิษทางน้ำ	3.5444			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางน้ำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงาน แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 บุคลากรทางสังคม จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ .

สภาพมลพิษ ของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ ทางน้ำ	ด้านมลพิษ ทางอากาศ	ด้านมลพิษ ทางเสียง
		2.6565	2.7511	3.0502
ด้านมลพิษทางน้ำ	2.6565	-	.0946	.3937 *
ด้านมลพิษทางอากาศ	2.7511		-	.2991 *
ด้านมลพิษทางเสียง	3.0502			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางเสียง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบุคลากรทางสังคม แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางน้ำและทางอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 6 เวลาว่าง
ของชีวิต จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียนของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ ของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ ทางน้ำ	ด้านมลพิษ ทางอากาศ	ด้านมลพิษ ทางเสียง
		2.6005	2.8636	3.0263
ด้านมลพิษทางน้ำ	2.6005	-	.2631 *	.4258 *
ด้านมลพิษทางอากาศ	2.8636		-	.1627 *
ด้านมลพิษทางเสียง	3.0263			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางน้ำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาว่างของชีวิต แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางอากาศและทางเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านเวลาว่างของชีวิต แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางเสียง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม จำแนกตามสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียนของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สภาพมลพิษ ของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน	$\bar{X}$	ด้านมลพิษ ทางอากาศ	ด้านมลพิษ ทางน้ำ	ด้านมลพิษ ทางเสียง
		3.0067	3.0151	3.1515
ด้านมลพิษทางอากาศ	3.0067	-	.0084	.1448 *
ด้านมลพิษทางน้ำ	3.0151		-	.1364 *
ด้านมลพิษทางเสียง	3.1515			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางเสียง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม แตกต่างกับข้าราชการครูที่มีแหล่งที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ในเขตมลพิษทางน้ำและอากาศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

ตาราง 26 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน รายด้านและโดยรวม จำแนกตาม
การจัดการสิ่งแวดล้อม ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	การจัดการ สิ่งแวดล้อม	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านที่ 1 ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเพียงพอ	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	3.0656	.4050	1.498
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	3.1193	.4318	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	3.3006	.4179	4.813 *
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	3.1128	.4786	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	3.4981	.4853	.748
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	3.4666	.5043	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
ด้านที่ 4 การพัฒนาและ การเจริญเติบโต	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	2.9236	.5494	.563
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	2.9510	.5861	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				

ตาราง 26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	การจัดการ สิ่งแวดล้อม	N	$\bar{X}$	S.D.	t
ด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	2.8975	.6329	1.948
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	2.7856	.6983	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
ด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	2.8825	.6136	1.328
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	2.8109	.6473	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
โดยรวม	โรงเรียนที่เคยได้รับ	200	3.0946	.3044	2.054*
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				
	โรงเรียนที่ไม่เคยได้รับ	464	3.0410	.3103	
	รางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สำหรับด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน ด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโต ด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต นั้น ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน ด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโต ด้านที่ 5 บุรณการทางสังคม และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามตัวแปร อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งโรงเรียน และการจัดการสิ่งแวดล้อม

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษากับข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติราชการปีการศึกษา 2545 ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตมลพิษ 3 ด้าน ได้แก่ มลพิษทางน้ำ ทางอากาศ และทางเสียง จำนวน 93 โรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างข้าราชการครูแต่ละโรงเรียนแบบสุ่มอย่างง่าย ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 ; อ้างอิงจาก พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 : 303) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 714 คน และคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน จำแนกตามสภาพมลพิษแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างที่มาจากโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางน้ำ จำนวน 234 คน มาจากโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางอากาศ จำนวน 254 คน และมาจากโรงเรียนที่มีสภาพมลพิษทางเสียง จำนวน 226 คน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน คือตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ในเรื่องอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และการจัดการสิ่งแวดล้อม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู จำนวน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุรณการทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 49 ข้อ หาความเที่ยงตรงของ

เครื่องมือโดยการแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาทั้ง 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และหา ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการทดสอบ Item-total correlation พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง .3071 - .6285 และหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.9518 นับได้ว่ามีความเชื่อมั่นในระดับสูง

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดส่งและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยส่งให้ข้าราชการครู จำนวน 714 ฉบับ ได้รับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 664 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ช่วยในการคำนวณ วิเคราะห์ค่าสถิติต่าง ๆ เช่น ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามตัวแปรวุฒิการศึกษา การจัดการสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA) กับตัวแปรอายุ ประสบการณ์การทำงาน และสภาพมลพิษของแหล่งที่ตั้งของโรงเรียน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมากที่สุด และมีด้านบุรณาการทางสังคมน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน ด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโต และด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม ไม่พบความแตกต่าง

2.4 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งในแหล่งที่มีสภาพมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านที่ 3 ความมั่นคงในงาน ด้านที่ 5 บุรณาการทางสังคม และด้านที่ 6 เวลาว่างของชีวิต สำหรับด้านที่ 4 การพัฒนาและการเจริญเติบโตไม่แตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุรณาการทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามครูก็ยังมีความต้องการด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ต้องการโอกาสได้รับการฝึกอบรม ดูนานอย่างทั่วถึง และได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม จึงอาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูระดับปานกลางนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อرنิตย์ ญาณศิริ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง และงานวิจัยของปฤณวรรตน์ คำสว่าง (2542 : 77) วิจัยในข้าราชการ มหาวิทยาลัยมหิดล จริยา เดชกุญชร (2542 : 67) วิจัยในอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล สุทิน สายสงวน (2533 : 99) วิจัยในข้าราชการสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) วิจัยในข้าราชการพลเรือน วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์ (2542 : 89) วิจัยในข้าราชการทหารอากาศ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : ก) วิจัยในเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มานะ สินธุวงษานนท์ (2534 : บทคัดย่อ) วิจัยในหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประไพพร สิงหเดช

(2538 : บทคัดย่อ) วิจัยในข้าราชการคุมประพฤติ และลัดดา ท่าพริก (2542 : บทคัดย่อ) วิจัยในข้าราชการครูจังหวัดตราด พบว่ากลุ่มตัวอย่างต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งสิ้น และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงในงานมีมากที่สุดและคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีน้อยที่สุด สอดคล้องกับที่พิชญาภรณ์ อิงคามระธร (2532 : 28) รายงานการเก็บข้อมูลตั้งแต่ปี 1945 - 1975 ของบุคลากรบริษัทมินิโซต้าแก๊ส 57,000 คน ว่าได้เรียงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานจำนวน 10 ลำดับ พบว่าลำดับที่ 1 ได้แก่ ความมั่นคงในงาน และลำดับที่ 6 ได้แก่ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน ลำดับที่ 7 ได้แก่ ผู้ร่วมงาน

✓ ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ อยู่ในระดับดี ส่วนเรื่องรายได้เพียงพอและมีเงินเหลือเก็บออมอยู่ในระดับไม่ดี อาจเป็นเพราะค่าครองชีพปัจจุบันค่อนข้างสูง สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาแพงเนื่องจากผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั้งประเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรนิตย์ ญาณศิริ (2539 : 45) ที่พบว่าข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจเกี่ยวกับสวัสดิการและรายได้ในระดับปานกลาง และแนวคิดของพนม พงษ์ไพบูลย์ (2530 : 10) ที่กล่าวว่า ปัญหาของอาชีพครูในปัจจุบัน อยู่ในเศรษฐกิจที่เป็นบริโภคนิยมมากขึ้น ซึ่งครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม ก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม จึงมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้จากการรับราชการ และสอดคล้องกับ ปาจริย์ ต้องหุ้ย (2541 : 89) ที่กล่าวว่ายุคเศรษฐกิจตกต่ำ ครูได้รับความเดือดร้อนกันทั่วหน้า ทำให้เสียสุขภาพจิต และบางคนต้องละทิ้งหน้าที่ไปประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว

✓ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องความมีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน มีน้อยที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรรณ เสิงวงศ์ (2533 : 18) ที่พบว่าโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาสิ่งแวดล้อมที่พบ ได้แก่ ด้านทางระบายน้ำเสียทางเดินในโรงเรียน บริเวณรอบโรงเรียน ไม้ดอกไม้ประดับ บริเวณนันทนาการ ส้วม และโรงฝึกงานและอาคารอเนกประสงค์ ผนวกกับแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 380 – 381) ที่อธิบายถึงองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยเน้นเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และแนวคิดของเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530 : 120) ที่กล่าวว่าหากบรรยากาศในการทำงานในองค์การ

ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้แล้ว เขาเหล่านั้นจะมีแต่ความเบื่อหน่าย เป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีไปด้วย

✓ ด้านความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องการได้รับโอกาสให้เข้าร่วม ประชุมสัมมนาฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่ง ที่สูงขึ้น ความภาคภูมิใจต่อการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็น ไปโดยระบบคุณธรรมอยู่ในระดับดี และยังพบว่าความภาคภูมิใจต่อการดำรงตำแหน่งใน ปัจจุบันอยู่ในระดับดีที่สุด ส่วนการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น มีน้อย ที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับมาลีณี แซ่เตื่อง (2534 : 61) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วัชรโรฒ มีทัศนะในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้อยู่ใน ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิต สุกุลวัฒน์ (2537 : 88) และอรพิน ดันติมูธา (2538 : 77) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน

ด้านพัฒนาการและการเจริญเติบโต ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ใน ขณะนี้ทำให้ท่านเจริญก้าวหน้าในอนาคต มีน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษา แต่สุจิ (2532 : บทคัดย่อ) และพรรณราย อ่ำประชา (2537 : 64) ที่พบว่า อาจารย์ในสถาบันอุดม ศึกษามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับปานกลาง และงานวิจัยของสกล รุ่งโรจน์ (2530 : บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มาจากการขาดแคลนงบประมาณ ขาดเอกสาร วารสารและตำราทางวิชาการ

✓ ด้านบูรณาการทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องบุคลากรในโรงเรียนยอมรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน มีน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541 : 50) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่า ข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 94.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีอายุใกล้เคียง กันคือ 36 - 45 ปี ร้อยละ 53.3 อาจเป็นไปได้ว่าการมีวุฒิการศึกษาระดับเดียวกันและอายุใกล้ เคียงกัน จึงทำให้การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมีน้อย

ด้านเวลาว่างของชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องความเพียงพอของเวลาให้กับครอบครัว มีน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Milton. 1981 : 171) ที่กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัว นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการการจัดสรรส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาสำหรับครอบครัว และถึงแม้ว่าข้าราชการครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประชากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม คุณธรรมอันดีงาม ขณะเดียวกันก็มีการกิจหลายอย่างต้องรับผิดชอบทั้งต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาเยาวชนวัยเรียน รับผิดชอบต่อครอบครัว และรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย (สี เหมะรังษี. 2530 : 21) ในขณะที่เวลาทำงานของข้าราชการครูประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน กล่าวได้ว่าใช้เวลา 1 ใน 3 ของเวลาแต่ละวัน และอาจใช้เวลามากกว่านี้สำหรับการทำหน้าที่พิเศษ เช่น การตรวจการบ้าน การอยู่เวรประจำวัน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมกิจกรรมการเรียนการสอนที่อยู่ระหว่างการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งทำให้ต้องใช้เวลากับการทำงานมาก จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องความเพียงพอของเวลาให้กับครอบครัว มีน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน จำนวน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคม และเวลาว่างของชีวิต สรุปได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูทุกช่วงอายุ มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ทำงานในภายใต้ กฎ ระเบียบเดียวกัน ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ห้องทำงานของข้าราชการครูยังอยู่รวมกัน จึงมีความสัมพันธ์เป็นส่วนตัวกันมาก จึงอาจเป็นเหตุให้ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับภัทรธิดา ผลงาม (2542 : 149) ที่พบว่าอายุของข้าราชการครูจังหวัดเลยไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทวีศรี กริทอง (2539 : 108) พบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสวนกุหลาบภาคต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน 6 ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะข้าราชการครูร้อยละ 94.7 มีการศึกษาในระดับ

ปริญญาตรี ประกอบกับอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่เคารพของลูกศิษย์ ดังนั้นแม้ว่าจะมีวุฒิการศึกษาต่างกัน แต่ทุกคนต่างตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ นอกจากนี้ ครูมีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน อยู่ในสถานที่ทำงานสภาพแวดล้อมเดียวกัน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ได้รับการเข้าอบรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ และได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไปมีโอกาสได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรือได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ และได้รับค่าตอบแทนจากด้านอื่น ๆ อีก เช่น การสอนพิเศษ การได้รับเชิญเป็นวิทยากรนอกสถานที่ มากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (2541ข : บทคัดย่อ) ที่พบว่าวุฒิการศึกษาต่างกัน คุณภาพชีวิตต่างกัน ในขณะที่ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : ก) และเชษฐา โพธิ์ประทับช้าง (2540 : 76) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.3 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ อาจเป็นเพราะว่าความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติเกิดจากการสะสมประสบการณ์ การรับรู้สภาพภายในโรงเรียน ความฉลาดทางอารมณ์ การตัดสินใจ จะดำเนินไปตามวิถีของวัยและประสบการณ์ อาจส่งผลให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้าราชการพลเรือนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536 : ก) และโอภาส ยศปิยะเสถียร (2536 : 63) ที่พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่ตั้งในเขตมลพิษต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของคมศร วงษ์รักษา (2531 : บทคัดย่อ) สุชาติ จันต๊ะวงศ์ (2535 : บทคัดย่อ) และปรียา เปี่ยมสง่า (2530 : บทคัดย่อ) ที่พบว่าประชาชนที่อาศัยในเขตโรงงานอุตสาหกรรมต่างกันได้รับผลกระทบจากมลพิษต่างกัน ทั้งมลพิษด้านน้ำ ด้านอากาศ และด้านเสียง โดยจะทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและยังพบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่ตั้งในเขตมลพิษทางน้ำจำแนกตามด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

2.5 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติราชการในโรงเรียนที่มีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ โดยรายด้านพบความแตกต่างเฉพาะด้านที่ 2 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อาจเป็นเพราะโรงเรียนจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานได้เหมาะสม เช่น จัดสภาพแวดล้อมทั่วไป

ในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย มีระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัยเหมาะสม อาจช่วยให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความสบายใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่จรรยา เดชกุญชร (2542 : 70) สรุปว่าสิ่งแวดลอมในการทำงาน ตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน และกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ผลการวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบที่น่าจะร่วมกันปรับปรุง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ให้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงนำประเด็นดังกล่าวมาเป็นข้อมูลเสนอแนะแก่ผู้บริหารระดับสูง ดังนี้

1. การวางนโยบาย และหรือการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานควรตระหนักถึงความแตกต่างในแต่ละเขตสภาพมลพิษ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการ
2. พิจารณาหาแนวทางจัดสรรงบประมาณด้านค่าตอบแทน ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน หรือจัดสรรเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการครู เช่น การจัดสอนหลักสูตรระยะสั้นสำหรับประชาชน และควรจัดสรรเงินทุนการศึกษา การฝึกอบรม สัมมนาให้ข้าราชการครูอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการจัดประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ครูได้เจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ข้าราชการครู
3. ควรปรับปรุงสภาพโรงเรียน ห้องเรียน ห้องพักครู ให้มีสิ่งแวดล้อมดีขึ้น เช่น ปลูกต้นไม้ให้มากขึ้น ติดเครื่องปรับอากาศ ตามห้องพักครู ห้องเรียน เพื่อให้ครูมีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน
4. ควรส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม โดยให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม และการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี
5. ผู้บริหารโรงเรียน ควรจัดช่วงเวลาการทำงานและความรับผิดชอบ ตลอดจนวิธีการทำงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการครูสามารถจัดแบ่งเวลาส่วนตัว และให้กับครอบครัวได้อย่างสอดคล้อง กลมกลืน ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการครูไม่เกิดความเครียดและมีโอกาสพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดต่าง ๆ ที่อยู่ในแหล่งมลพิษ
3. ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ
4. ควรศึกษาเชิงทดลองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การให้คำปรึกษา
5. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้แนวคิด ทฤษฎี อื่น ๆ
6. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิภาพของงาน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎ จันทราศรี. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกรรมการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุทัยธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2535). ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2530). คำจำกัดความของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่. บันทึกข้อความ ที่ อก.04/920 ลว. 29 ธันวาคม 2530. อัดสำเนา.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว ปาจริย์. (2540, มีนาคม). "คุณภาพชีวิต," สารคดีราช. 49(3) : 279-281.
- เกษม จันทรแก้ว. (2537). สิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.
- _____ และคนอื่น. (2541). หลักการสิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกษมสุข สวัสดิ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวนในจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล ศรีวรกุล. (2541). คุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คมศร วงศ์รักษา. (2531). ผลกระทบของมลภาวะสิ่งแวดล้อมจากโรงงานอุตสาหกรรมต่อพฤติกรรมของประชาชนในเขตตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา เดชบุญชู. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลวิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

บรรณานุกรม

- กฤษฎ จันทราศรี. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกรรมการพัฒนาเด็กในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็ก : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุทัยธานี. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (2535). ความรู้เรื่องสิ่งแวดล้อม. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2530). คำจำกัดความของอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาด
ใหญ่. บันทึกข้อความ ที่ อก.04/920 ลว. 29 ธันวาคม 2530. อัดสำเนา.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรม
ขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว ปาจริย์. (2540, มีนาคม). "คุณภาพชีวิต," สารคดีราช. 49(3) : 279-281.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2537). สิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรสยามการพิมพ์.
_____ และคนอื่น. (2541). หลักการสิ่งแวดล้อมศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- เกษมสุข สวัสดิ์. (2539). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรชั้นประทวน
ในจังหวัดมุกดาหาร. ภาคนิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โกศล ศรีวรกุล. (2541). คุณภาพชีวิตของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 5.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- คมสร วงศ์รักษา. (2531). ผลกระทบของมลภาวะสิ่งแวดล้อมจากโรงงานอุตสาหกรรมต่อ
พฤติกรรมของประชาชนในเขตตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา เดชกุญชร. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร. ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2533). *คุณลักษณะบางประการของผู้บริหาร บรรยากาศของโรงเรียนและความพึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา*. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ศรี ดาวเรือง. (2539). *คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุโรคเบาหวาน*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ชวน หลีกภัย. (2526). *การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต*. ข่าวสดฉบับพิเศษก้าวสู่ปีที่ 3.
- ชะลอ มงคลการุณย์. (2530). *ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยยุทธ ขวลิตนิธิกุล. (2533). "อันตรายจากปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ," *สุขศาสตร์อุตสาหกรรมพื้นฐาน*. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์กร*. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ
- ชิดชัย สนั่นเมือง. (2528, ธันวาคม). "แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต," *วารสารประชากรศึกษา*. 11(2) : 53
- ชูลี ไยบัวเทศ. (2525). *บทบาทของนิคมอุตสาหกรรมที่มีผลต่อการขยายตัวของชุมชน กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมบางชัน*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (ผังเมือง). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2529). *การบริหารบุคลากรในโรงเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ*. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น. อัดสำเนา.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีศรี กริทอง. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค* สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนา บุญทอง. (2529). "พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ," *ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล เล่ม 1*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์รุ่งศิลป์.

- ทิพย์วรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2534, ธันวาคม). วารสารประชากรศึกษา. 17(2) : 9.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนาคารกรุงเทพ ฯ จำกัด. (2526). สภาพแวดล้อมจากโรงงานอุตสาหกรรมกับคุณภาพชีวิต.
ม.ป.ท.
- ธีรภูมิ บุญโสภณ และวีระพงษ์ เณิมจิระรัตน์. (2522). พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2539, พฤศจิกายน). "การรับรู้คุณภาพชีวิตและการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนา
คุณภาพชีวิตของชุมชนแออัดในเขตธนบุรี," การวิจัยและพัฒนา. 24(88) : 39.
- นำชัย โชติประยูร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสืบสวนในสถานีตำรวจ
นครบาล : ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างระดับรองสารวัตรและระดับผู้บังคับหมู่-ลูกแถว.
วิทยานิพนธ์ สศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2529, ธันวาคม-2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่ม
ผลผลิต," วารสารการเพิ่มผลผลิต. 26(5) : 29-33.
- บุญใจ ลิ้มศิมา. (2542). บรรยายการองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา
ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
พบ.ม. (พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ธีรภากร. (2533, มกราคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน," จุลสารพัฒนา
ข้าราชการพลเรือน. 25(1) : 5-12.
- ปฤณวรรณ์ คำสว่าง. (2542). คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ไม่ใช่สายวิชาการ ในมหาวิทยาลัย
มหิดล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพร จินันทยา. (2536). คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในชมรมทางสังคมผู้สูงอายุดินแดง. วิทยา
นิพนธ์ พย.ม. (การพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
ถ่ายเอกสาร.
- ประภาพรรณ เสิงวงศ์. (2533). การศึกษาสภาพการจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. อัดสำเนา. รายงานการวิจัย.
- ประภาพรรณ เสิงวงศ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์, วัฒนธรรม ระเบียบศรี เป็นผู้สัมภาษณ์, ที่สำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ, เมื่อวันที่ 10 มิถุนายน 2545.

- ประไพพร สิงหเดช. (2538). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ กรณีศึกษาข้าราชการกรมคุมประพฤติ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประสิทธิ์ ต้นสุวรรณ. (2534). "สภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงาน," พัฒนาข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์ ก.พ.
- ปราณี นันทเสนามาตย์. (2523). การศึกษาการเปลี่ยนแปลงของอำเภอเมืองสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. (ผังเมือง). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี พันธุมสินชัย. (2538). มลพิษอุตสาหกรรมเบื้องต้น. กรุงเทพฯ ฯ : พีระพัฒนา.
- ปจรรย์ ต้องหุ่ย. (2541, กุมภาพันธ์). "กินอยู่อย่างไทย," วิทยจารย์. 97(2) : 89 .
- ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์. (2535). " การปรับปรุงคุณภาพชีวิต : ความมั่นคงทางสังคมและการคุ้มครองสิ่งแวดล้อม," วิถีวิทยศึกษาสังคมไทย : วิถีใหม่แห่งการพัฒนา. กรุงเทพฯ ฯ : ฝ่ายข้อมูลและเผยแพร่โครงการการส่งเสริมองค์กรพัฒนาเอกชนไทย.
- ปรียานุช คิมพะจันทร์. (2543). บทบาทของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการสิ่งแวดล้อม : กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ ฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ฯ.
- เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง. (2536). จิตลักษณะของผู้บริหารและสภาวะการณ์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของโรงเรียน. ปรินญาณพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ผาณิต สกกุลวัฒน์. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พงษ์วุฒิ สิทธิผล และกมล ปฐมกำเหนิด. (ม.ป.ป.) ระบบและความปลอดภัยในโรงงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์เจริญธรรม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2538). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- _____. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ ฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). 50 ปี ชีวิตและงาน. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์วังใหม่บลูปรินท์.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2530, มีนาคม). "การพัฒนาอาชีพครู," ข้าราชการครู. 18(1) : 5.

- พรศักดิ์ ตระกูลชีวนิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนัก
ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรพรรณ ศรีทอง. (2533). คุณภาพชีวิตครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พรรณราย อ่ำประชา. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษา
ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2541). แง่คิด ข้อเสนอเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พัฒน์ กิติพราภรณ์. (2531, กรกฎาคม-ธันวาคม). “นันทรรตนะ : ธุรกิจเพื่อคุณภาพชีวิต
ของใคร,” เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ. 15(1) : 68.
- พา ไมจันต์ดี. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษาศึกษา
เฉพาะกรณีจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- พิชญาภรณ์ อิงคามระชร. (2532). ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้า
ภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารภาควิชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ไพโรสรวง แดงสอาด. (2532). คุณภาพชีวิตของคนทำงานประจำเรือ. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคม
สงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรธิดา ผลงาม. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสถาบันราชภัฏเลย.
เลย : สถาบันราชภัฏเลย. ถ่ายเอกสาร. รายงานการวิจัย.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2534). คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้า
การประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหาร
การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- มาลินี แซ่เตื่อง. (2534). *ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน*. ปรินูญานินพนธ์ วท.ม. (การบริหารการศึกษา).
 กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เมธี ปลัณณานนท์. (2523). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์
 จรัสสินทวงศ์.
- ยุทธนา นาคหอม. (2532). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- รวีวรรณ ชินะตระกูล. (2540). *การศึกษากระบวนการสิ่งแวดล้อม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์
 ภาพพิมพ์.
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). *การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร บุญยะโหดระ. (2535). *ความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ ฯ : สารมวลชน.
- วิจิตร ศรีส้าน. (2531). *หลักและระบบบริหารงานบุคคล*. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงาน
 บุคคลในโรงเรียน หน่วยที่ 1-5. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมา
 ธิราช.
- วิทยา อยู่สุข. (2537). *อาชีวอนามัย : สุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย*. กรุงเทพฯ ฯ
 ชินอักษรการพิมพ์.
- วีรพงษ์ เณิมจิระรัตน์. (2534). *พื้นฐานความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ ฯ :
 ห้างหุ้นส่วนจำกัด สีทองกิจพิศาล.
- วีระวัฒน์ ประทีปรัตน์. (2542). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทหารอากาศกองป้องกันทางอากาศ*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ ฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สกล รุ่งโรจน์. (2530). *การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา) กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมกิจ กิจพูนวงศ์. (2539). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตครู สังกัดกรุงเทพมหานคร*. ปรินูญานินพนธ์ กศ.ม. (การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน*. (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรุปข่าวสิ่งแวดล้อม. (2543, พฤษภาคม - สิงหาคม). "ข่าวสิ่งแวดล้อม," *สรุปข่าวสิ่งแวดล้อม*. 10 : (21) : 15.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2541ก). *คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคเหนือ*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพเนตร.
- _____. (2541ข). *คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพเนตร.
- _____. (2542). *คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคกลาง*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทิพเนตร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, ตุลาคม-ธันวาคม). "การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน," *จุลสารพัฒนาคุณภาพข้าราชการพลเรือน*. 7(4).
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2518). *ระบบการศึกษาช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างไร*. (เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ ครั้งที่ 3 คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สี เหมะรังษี. (2530). *การศึกษาภาวะการเงินของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เทศบาล และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในจังหวัดมหาสารคาม*. ปรินญา นิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- สุจินดา อ่อนแก้ว. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยทราวดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ จันต๊ะวงศ์. (2535). *การรับรู้และพฤติกรรมอนามัยของประชาชนในท้องถิ่นต่อมลพิษทางอากาศ : กรณีศึกษาโรงไฟฟ้าและถ่านหินลิกไนต์ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สิ่งแวดล้อมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล ถ่ายเอกสาร.

- สุทิน สายสงวน. (2533). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมสงเคราะห์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2537). มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2536). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารงานสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สุวรรณ จันทสาร. (2543). การศึกษาคุณภาพชีวิตครูผู้รับผิดชอบงานแนะแนวของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สูตรไพศาล. (ม.ป.ป.) "ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม," กฎหมายแรงงาน. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล
- เสนาะ ดิยาวี. (2537). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2539). แนวปฏิบัติการจัดสิ่งแวดลอมในหน่วยงานและโรงเรียนประถมศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. (2544). สถิติ ข้อมูล และสารสนเทศ สำหรับจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2544. (อัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2533). การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2544). แผนปฏิบัติการจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปี 2544. อัดสำเนา.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. (2544). แผนปฏิบัติการ ประจำปี 2544. อัดสำเนา.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2536). นโยบายและมาตรการในการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงอุตสาหกรรม. (อัดสำเนา).
- สำนักนโยบายและแผนสิ่งแวดล้อม. (2543). การประชุมสัมมนา รายงานสถานการณ์คุณภาพสิ่งแวดล้อมของประเทศ พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. (2534). *วิทยาศาสตร์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ ฯ : โรงพิมพ์อักษรไทย.
- เสาวภาคย์ ดีวาจา. (2529) *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน*. วิทยานิพนธ์ สค.ม. (สังคมศาสตร์). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). *ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ข้อเสนอแนวความคิดต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (อัดสำเนา).
- อดิศักดิ์ ขาดิกำแหง. (2530). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ ฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรนิตย์ ญาณศิริ. (2539). *ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการคณะศึกษาศาสตร์* (บางเขน). วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรนุช ฐีสังข์. (2544). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินธ ดันติมูธา. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉรา นวจินดา. (2535, กันยายน). "ครอบครัวกับคุณภาพชีวิต," *วารสารประชากรศาสตร์*. 8 (2) : 19-31.
- อารี เพชรผุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพฯ ฯ : เนติกุลการพิมพ์.
- โอภาส ยศปิยะเสถียร. (2536). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร .
- อุษา แด่สุจิ. (2532). *ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อำนาจ เจริญศิลป์. (2540). *การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ ฯ : โอเดียนสโตร์
- Cascio, F. Wayne. (1995). "Quality of Worklife," *Managing Human Resources*. 4th ed.

New York : McGraw-Hill.

- Davids, Keith & John W. Newstorm. (1985). *Human Behavior at Work : organization Behavior*. 7th ed., New York : McGraw-Hill.
- Davis, Louis E. (1977, July-August). "Exchanging the Quality of Working Life : Development in the United States," *International Labour Review*. 116(1) : 53-56.
- Delamotte, Yves and Shin-Ichi Takesawa. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Dressler, Gray. (1983). *Human Behavior : Improving Performance at work*. Virginia : Restor Publishing Company, Inc.
- Efraty, D., and Sirgy, M.J. (1990, February). "The effects of quality of Working life (QWL) on employee Behavioral responses,". *Social indicators Research*. (22) : 31-47.
- Ghiselli, E.E. (1971). *Exploration in Managerial Talent*. California : Goodyear.
- Gilmer, Von Haller B. and others. (1973). *Industrial Psychology*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Greenberg Jerald and Baron, Robert A. (1997). *Behavior in organizations*. 6th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hackman, J.R. & L.J. Suttle. (1977). "Improving Life at Work," *Behavior Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.
- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner & Barbara Snyderman. (1959). *The Motivation to Work*. 2th ed. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Herrick, Neal Q. & Michael Macaby. (1975). "Humanizing of Work Life" *the Quality of Working Life : Problem Prospects and the State of Art*. New York : Free Press. p.63-67.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. (2001). *Educational Administration : Theory, Research And Practice*. 6th ed. New York : Random House.
- Huse, Edgar F. & Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. 2nd ed New York : East Publishing.
- Kells, Peter S. (1996, January). "A Study of Perception of Quality of Working Life in Two Ontario Applied Art and Technology," *Dissertation Abstracts International*. 56(07) : 2631-A.
- Kelly, Henry Edward. (1995, January). " Perceptions of the Quality of Work Life of Teachers in Private Catholic High Schools" *Dissertation Abstracts International*. 55(7) : 1765-A.

- Locke, Edwin A. (1984). "Job Satisfaction" *Social Psychology and Organizational Behavior*. Edited by Michel Gruneberg and Toby Walk. New York : John Wiley and Sons.
- London & Others. (1977, June). " The contribution of Job and Leisure Satisfaction to Quality of Life, " *Journal of Applies Psychology*. 62(3) : 328-334.
- Luthans, Fred. (1985). *Organizational Behavior*. 4th ed., New York : McGraw Hill Book Company.
- Millton, Chales. (1981). *Humanbehavior in Organization*. Englewood Cliffe, New Jersey : Prentice - Hall.
- Muilu, Toivo. (1994, Summer). " Regional Variations in Working Hours and Work Orientation in Finland," *Dissertation Abstracts International* . 55(02) : 396-C.
- Nadler, D.A., and Lawler, E.E. (1983, Winter). "Quality of Work life : Perspectives and Directions," *Organizational Dynamics*. 26(11) : 20-23.
- Newstrom, John W. & Kerth Davis. (1993). *Organizational Behavior*. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Rogers, Rolf E. & Robert H. McIntire. (1983). *Organization and Management Theory*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Schultz, Duane P. & Schultz Ellen Sydney. (1998). *Psychology and work Today*. 7th ed. New York : Mcmillan.
- Shermerhorn, John R., James G. Hunt & Richard N. Osborn. (1982). *Managing Organizational Behavior*. New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Skrovan, Daniel j. (1983). *Quality of Work Life : Perspectives for Business and the Public Sector*. United States of America : Addison-Wesley.
- Smith , Bestann. (1994, October). " Teacher Quality of Work Life according to Teacher : the Case of High Schools " *Dissertation Abstracts International*. 54(4) : 836-A.
- Werther , William B. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. United States of America : McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

แบบสอบถาม

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ**

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามชุดนี้คือ ข้าราชการครูสายปฏิบัติการสอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
2. แบบสอบถามชุดนี้ต้องการรับรู้ถึงความรู้สึกต่อการทำงานของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่านในปัจจุบัน คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ”
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานะภาพของตัวท่านเอง
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้าราชการครูจำแนกตามสถานภาพต่อไปนี้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (....) หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน

1. อายุ
 - (....) ตั้งแต่ 35 ปี ลงมา
 - (....) 36 - 45 ปี
 - (....) 46 ปี ขึ้นไป
2. วุฒิการศึกษา
 - (....) ปริญญาตรี
 - (....) สูงกว่าปริญญาตรี
3. ประสบการณ์การทำงาน
 - (....) ตั้งแต่ 8 ปี ลงมา
 - (....) 9 - 16 ปี
 - (....) 17 ปี ขึ้นไป
4. การจัดการสิ่งแวดล้อม (ตั้งแต่ปีการศึกษา 2541 - ปัจจุบัน)
 - (....) โรงเรียนเคยได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น
 - (....) โรงเรียนไม่เคยได้รับรางวัลสิ่งแวดล้อมดีเด่น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความรู้สึกพึงพอใจ ตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละข้อความเพียงคำตอบเดียว

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	เงินเดือนที่ท่านได้รับ.....					
2	สวัสดิการอื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน.....					
3	ความทัดเทียมของเงินเดือนเมื่อเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ					
4	ความเพียงพอของเงินเดือนที่ได้รับกับค่าใช้จ่าย...					
5	ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษ.....					
6	ความเหมาะสมของสวัสดิการ เช่น บ้านพัก เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับกับตำแหน่งงาน.....					
7	ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ได้รับกับฐานะตำแหน่งของท่าน.....					
8	ความสอดคล้องของรายได้สุทธิต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน.....					
9	รายได้เพียงพอและมีเงินเหลือเก็บออม.....					
10	ความปลอดภัยจากมลภาวะขณะปฏิบัติงานในโรงเรียนของท่าน.....					
11	ความเป็นระเบียบของเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน					
12	ความสะอาดร่มรื่นของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน....					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13	ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนต่อการปฏิบัติงาน.....					
14	สภาพงานของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบัน....					
15	ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
16	ความเป็นสัดส่วนของสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
17	ความมีสุขภาพจิตที่ดีขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน...					
18	ความสอดคล้องระหว่างสุขภาพจิตกับสุขภาพกายขณะปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
19	การได้รับโอกาสในการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น.....					
20	การได้รับโอกาสให้เข้าร่วมประชุมสัมมนา ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น.....					
21	การปฏิบัติงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น.....					
22	ความภาคภูมิใจต่อการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน.....					
23	การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปโดยระบบคุณธรรม.....					
24	หน้าที่ที่รับผิดชอบและงานที่รับมอบหมายได้ระบุไว้ชัดเจนและยุติธรรมแล้ว.....					
25	อาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงและทำให้ดำรงชีวิตได้อย่างสบาย.....					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี อย่างเป็นธรรม.....					
27	การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของท่าน.....					
28	ความอิสระในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อ การปฏิบัติงานของท่าน.....					
29	การได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน.....					
30	การได้มีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรม เพื่อการปฏิบัติงาน.....					
31	การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตามความถนัด.....					
32	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อ เพิ่มเติม.....					
33	งานที่ปฏิบัติอยู่ในขณะนี้ทำให้ท่านเจริญก้าวหน้า ในอนาคต.....					
34	บุคลากรในโรงเรียนแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน.....					
35	บุคลากรภายในโรงเรียนยอมรับข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานจากท่าน					
36	การได้รับเกียรติจากสังคม ในการเป็นข้าราชการ ครู.....					
37	ความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน.....					
38	การยอมรับผลการปฏิบัติงานจากผู้บริหารและ จากเพื่อนครู.....					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความรู้สึกพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
39	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมทั่วไป.....					
40	บุคลากรในโรงเรียนของท่านเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน.....					
41	ท่านได้รับความช่วยเหลือ, คำแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบปัญหาจากงาน และเรื่องส่วนตัว.....					
42	ความเพียงพอของเวลาพักผ่อนแต่ละวันของท่าน....					
43	การยอมรับของครอบครัวท่านในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ.....					
44	การมีโอกาสนผ่อนคลายความตึงเครียดในระหว่างปฏิบัติงาน.....					
45	ความเพียงพอของเวลาที่ท่านมีให้กับครอบครัว....					
46	การมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน.....					
47	ความรู้สึกเป็นสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน.....					
48	ปริมาณและคุณภาพของงานในหน้าที่เป็นคุณค่าชนิดหนึ่งของชีวิตท่าน.....					
49	การเดินทางมาปฏิบัติงานในโรงเรียนมีความสะดวกรวดเร็ว และปลอดภัย.....					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ดร.จักรพรรดิ วัฒนา
เลขาธิการคุรุสภา
สำนักงานคุรุสภา กรุงเทพมหานคร
2. ดร. สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์
รองผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตวิทยาลัย
สถาบันราชภัฏเลย
3. ดร. ช่อเพชร เป้าเงิน
อาจารย์สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. นางฉวี สังข์เนตร
ศึกษานิเทศก์ 7 หัวหน้าฝ่ายวิจัยและประเมินผลทางการศึกษา
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
5. นางนฤมล เนืองช้าง
ศึกษานิเทศก์ 7
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือและหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม 1012/ ๐๒๗๕



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน เลขาธิการคุรุสภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดะ ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.จักรพรรดิ วัฒนา รองเลขาธิการคุรุสภา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทม 1012/ ๐๒ 71

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏเลย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม รัชป์ศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.สมศักดิ์ สีดากุลฤทธิ์ รองผู้อำนวยการสำนักบัณฑิตศึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถาม ให้ นายวัฒนธรรม รัชป์ศรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017

ที่ ทม 1012/ ๐๔๖๔



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ดร.ช่อเพชร เป้าเงิน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทบ 1012/ ๐ ๔๗๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๔ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม รัชต์ศิริ นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุลา หิฬสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นางลวี สังข์เนตรศึกษานิเทศก์ 8 และ นางนฤมล เนื่องช้าง ศึกษาานิเทศก์ 8 เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แบบสอบถาม ให้ นายวัฒนธรรม รัชต์ศิริ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ พะวานนท์)

กณเบคิบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานกณเบคิบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาคัดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทม 1012/ ๐๒๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๐ มกราคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนเทศบาล 1 จำนวน 10 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขออนุมัติ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทม 1012/ ๐๔๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๙ มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษากิ่งอำเภอบางเสาธง จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนวัดบางพลีใหญ่ จำนวน 10 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

ที่ ทม 1012/๐๔๘๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสวนส้ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม รัชชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 15 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม รัชชัยศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทม 1012/ ๐๔๔1

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางฝ้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม รัชย์ศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 6 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม รัชย์ศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทม 1012/ 0260

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๐ มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางหญ้าแพรก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน จำนวน 4 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017



ที่ ทม 1012/๐๒๔3

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน หัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม ระยับศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา ทัพสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ครูผู้สอน ในโรงเรียนวัดด่านสำโรง จำนวน 15 คน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม ระยับศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119



ที่ ทบ 1012/ 02๕๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

10 มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม และรายชื่อโรงเรียนในสังกัด

เนื่องด้วย นายวัฒนธรรม รัชชัยศรี นิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุดา หัฬสุวรรณ และ อาจารย์พรณี บุญประกอบ เป็นคณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ครูสายปฏิบัติการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ดังเอกสารที่แนบ คอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ในระหว่างเดือนมกราคม 2546

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นายวัฒนธรรม รัชชัยศรี ได้เก็บข้อมูลในการทำปริญญานิพนธ์ และจะกรุณามิหนังสือแจ้งไปยังโรงเรียนในสังกัดจะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณี หะวานนท์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

โทรสาร. 02-258-4119

หมายเหตุ : หากต้องการสอบถามข้อมูล กรุณาติดต่อ โทรศัพท์ มือถือ 01-2426017

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายวัฒนธรรม ระยับศรี
วัน เดือน ปีเกิด	1 มกราคม 2504
สถานที่เกิด	ตำบลโพนยาง อำเภอวังหิน จังหวัดศรีสะเกษ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	123 ซอยเจริญสนิทวงศ์ 97 แขวงบางอ้อ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	อาจารย์ใหญ่
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านหนองพญา ตำบลประดู่ อำเภอสำโรงทาบ จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	
2521	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ
2528	อนุปริญญาวิทยาศาสตร สาขาวิทยาศาสตรสุขภาพ วิทยาลัยครูพระนคร
2532	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
2545	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ