

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
กนกวรรณ ครูทปอ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ปริญญานิพนธ์
ของ
กนกวรรณ ครูทูปักซี่

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

บทคัดย่อ
ของ
กนกวรรณ ครูทบทวี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา

พฤษภาคม 2552

กนกวรรณ ครุฑปักซี่.(2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรวงษ์,
อาจารย์ชวลิต รวยอาจิม.

วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม และจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน ก่อนและหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิต
เชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์) กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 927 คน เป็นครูโรงเรียนรัฐบาลจำนวน
458 คน และครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 469 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi –
Stage Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.952 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์) มีค่า
ความเชื่อมั่น 0.911 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปร
แบบสองทาง (Two – Way MANCOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของโรงเรียนเรียน และตามระดับประสบการณ์ในการ
ทำงานสูง ปานกลาง และน้อย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

2. ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและ
โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและ
ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการ บูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่
ทำงาน และ ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
ในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการ
ทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์ พบว่า ตัวแปรคุณภาพ
ชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเอง ทางเศรษฐกิจ การได้รับการ

ยอมรับนับถือและครอบครัวผาสุก เป็นตัวแปรควบคุม(Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปร ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน จากการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A COMPARATIVE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHER UNDER THE OFFICE
OF BASIC EDUCATION COMMISSION AND OFFICE OF PRIVATE EDUCATION
COMMISSION IN BANGKOK EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

AN ABSTRACT
BY
KANOKWAN KRUTPUKSEE

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education degree in Educational Research and Statistics
at Srinakharinwirot University

May 2009

Kanokwan Krutpuksee. (2009). *A Comparative Study of Quality of Work Life of Teacher Under the Office of Basic Education Commission and Office of Private Education Commission in Bangkok Educational Service Area Office 1*. Master thesis, M.Ed. (Educational Research and Statistics). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Mr. Saeksan Thongkhambanjong, Mr. Chawalit Ruayajin.

The purposes of this study were to study and compare the quality of the teachers under the Office of Basic Education Commission and Office of Private Education Commission in Bangkok Educational service area office 1 work life. In the total and classified by working experiences and education commission before and after covariate by quality of life in Buddhism .

The researcher concluded the quality of work life with 8 components. There were adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, immediate opportunity to use and develop human capacity, opportunity for continual growth and security, social integration in work organization, constitutional right and duty in work organization, work and the total life space, social relevance of work life and the quality of life in Buddhism which had 4 components. There were good health, self-reliance, respect and happy family.

The sample of this study, using two-stage stratified random sampling were 927 teachers has been working in 2008 academic year. A five-rating scales questionnaire on the quality of work life with the reliability at the level of 0.952 and quality of life in Buddhism with the reliability at the level of 0.911. The statistical method used to analyze data were Two-Way MANCOVA.

The results of this study were as follows:

1. The quality of work life of teachers under the Office of Basic Education Commission and Office of Private Education Commission in Bangkok Educational service area office 1 were rate at the moderate level and classified by working experience were rate at the moderate level, education commission were rate at the moderate level

2. There was significant difference of the quality of work life teachers of basic education and private education office between their different in social integration in the

work organization, safe and healthy working condition, social relevance of work life. There was significant difference of the quality of work life classified by working experience between their different in adequate and fair compensation, immediate opportunity to use and develop human capacity, social integration in the work organization.

3. There was significant difference of the quality of life teachers in Bangkok educational service area 1 classified by working experiences and education commission after covariate quality of life in Buddhism which have 4 components. There were good health, self-reliance, respect and happy family have effect for quality of work life. Respect have effect for all component quality of work life, good health have effect for all component quality of work life except adequate and fair compensation. Self-reliance has effect for adequate and fair compensation, work and the total life space. Happy family has effect for safe and healthy working condition, opportunity for continual growth and security, social integration in work organization.

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

ของ

กนกวรรณ ครุฑปักซี่

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2552

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

.....ประธาน

(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

(อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง)

.....กรรมการ

.....กรรมการ

(อาจารย์ ขวลิต รวยอาจิณ)

(อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ขวลิต รวยอาจิณ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์วิญญา วิศาลาภรณ์)

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย
จาก
งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ 2552
ปีการศึกษา 2551

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความเมตตา ความช่วยเหลือและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง ประธานที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และอาจารย์ชวลิต รวยอาจิณ กรรมการที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องในการทำปริญญานิพนธ์นี้ตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สุพร เข้มเฮง และรศ.วิญญา วิศาลาภรณ์ ในฐานะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา และข้อแนะนำอันมีคุณค่า รวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งตลอดมาที่ได้กรุณาให้ความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์สุนันท์ ศลโกสม รองศาสตราจารย์ละเอียด รัชเฝ้า รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์ อาจารย์ ดร.อุไร จักรศรีมงคล อาจารย์สุชาติ สิริมินันท์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตลอดจนการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องมือ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา และครูผู้สอนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนคณาฯ คุณวงษา พิพิธาติ เบญจวรรณ ที่ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและกำลังใจตลอดการวิเคราะห์ข้อมูล อาจารย์มณฑา พลรักษ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นที่ปรึกษาทางด้านภาษาอังกฤษ ขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ ภาควิชาวัดผลและการวิจัยการศึกษาทุกคนที่ให้กำลังใจและมีส่วนร่วมในความสำเร็จการศึกษา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อกล้า คุณแม่ทองคำ ครูทปักษ์ และพี่ๆ ที่ให้กำลังใจ กำลังทรัพย์ คุณพ่อบุญพา คุณแม่แม่นมาศ คุณปณิตา และน้อง พ.พชร พันภัย ที่ให้กำลังใจ สนับสนุนในการเรียน และเอาชนะต่ออุปสรรค เป็นแรงบันดาลใจให้สำเร็จการศึกษา

สุดท้ายนี้ ขอให้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาแด่คุณบิดา มารดา และครูบาอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณที่ได้ให้การอบรมสั่งสอนตลอดมา

กนกวรรณ ครูทปักษ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานในการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	10
จุดมุ่งหมายของชีวิตกับอาชีพครู.....	43
จุดมุ่งหมายของชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	78
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	101
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	103

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ.....	126
สังเขปจุดประสงค์ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย.....	126
สรุปผลการวิจัย.....	127
อภิปรายผล.....	128
ข้อเสนอแนะ.....	135
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	135
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	135
บรรณานุกรม.....	137
ภาคผนวก.....	148
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบวัด	
คุณภาพชีวิตเชิงพุทธ.....	149
ภาคผนวก ข การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปร.....	155
ภาคผนวก ค แบบสอบถามงานวิจัย.....	169
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	181
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	183

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
	า
1 จำนวนครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1.....	78
2 จำนวนครูชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	81
3 จำนวนครูชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	82
4 จำนวนของแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้าน แยกแต่ละด้านของตัวแปร.....	86
5 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้และความเชื่อมั่นของตัวแปร.....	87
6 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน.....	104
7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	108
8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดของครูระดับมัธยมศึกษา.....	110
9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	112
10 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	114
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีธรรมิกัตถะประโยชน์).....	116

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การวิเคราะห์แปรปรวนหนึ่งตัวแปรเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น รายด้าน Univariate Analysis of Covariance (ANCOVA).....	117
13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิง พุทธ (ทฤษฎีสมมีกัตตะประโยชน์).....	121
14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพ ชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีสมมีกัตตะประโยชน์).....	123
15 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีสมมีกัตตะประโยชน์).....	125
16 ดัชนีความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกของการใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน.....	148
17 ดัชนีความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกของการใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ....	150
18 ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน.....	156
19 การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตเชิงพุทธกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน.....	160

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน.....	53
2 ลำดับขั้นการในสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
3 แสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสังกัด ของโรงเรียน.....	111
4 แสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน.....	123
5 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	164
6 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีสุขภาพดี.....	165
7 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพึ่งพาตนเองทางด้านเศรษฐกิจ.....	166
8 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการได้รับการยอมรับนับถือ.....	167
9 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีครอบครัวผาสุก.....	168

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมดุลทุกด้านนั้น คนจะต้องเป็นปัจจัยหลัก จากเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่สำคัญที่สุดพบว่า ควรอยู่ที่การสร้างสรรคคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในสังคม เนื่องจากสภาพสังคมที่เจริญรุ่งเรืองและมั่นคงย่อมอาศัยคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐาน สำหรับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันซึ่งมีความอ่อนแอทางการเมืองและเศรษฐกิจ ขาดความมั่นคงภายใน ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความฟอนเฟะทางวัฒนธรรมนี้ได้ส่งผลให้ประชากรมีชีวิตที่ขาดคุณภาพ กำลังคนที่ขาดคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้เลยว่าจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดๆ ให้มีคุณภาพได้เพราะเขาเองก็ยังคงอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพ ชีวิตจะดีงามมีความสุข ชาติจะรุ่งเรืองมั่นคง สังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการพัฒนาคคน คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ จะพัฒนาคคนได้ด้วยการศึกษา (พระธรรมปิฎก. 2541: 11)

คนนับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คนที่มีคุณภาพเป็นกุญแจสำคัญที่ไขไปสู่ความสำเร็จขององค์การ” (บุญใจ ลิ้มศิมา. 2542: 2) การพัฒนาองค์การมักกล่าวถึงคุณภาพชีวิตด้วย คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับสภาพที่ตนเป็นอยู่ ได้รับความอยู่ และปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกอย่างในชีวิตที่ตนรับรู้ได้ และเกิดความพึงพอใจเมื่อการดำเนินกิจกรรมของชีวิตทุกอย่าง สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536: 212)

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์การทางศาสนา องค์การส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549). 2550: ออนไลน์) จนกระทั่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) ที่ถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐาน การเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจและ

ทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 นี้ต้องการให้มี 1) การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ 2) การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีความสุขแข็งแรงทั้งกายและใจ 3) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). 2550: ออนไลน์) ซึ่งแนวความคิดของสุนันทา สุวรรณโณคม (2538: 5)กล่าวว่า จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีมีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และการเมือง การปกครอง แต่ที่ผ่านมาภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชากรทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนา

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับคนนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเป็นการช่วยเหลือ ทั้งเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถและสมรรถภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิตซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอด (ทวิศรี กริทอง. 2530: 2; อ้างอิงจาก McGregor. 1960. *The Human Side of Enterprise*) ดังนั้นการทำงานของครูจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีและโดยที่ไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข (ละออ หุตางกูร. 2529: 159) ครูจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้คือ คุณภาพชีวิต

การทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งทั้งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานอย่างกลมกลืน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Davis. 1977: 53)

ผู้วิจัยสนใจที่จะนำแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมาทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้กับครูที่ทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ทั้งครูที่ทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) เนื่องจากเขตพื้นที่ที่ทำการศึกษามีผู้วิจัยมองว่าเป็นพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญของกรุงเทพมหานคร ย่อมมีการแข่งขันสูงไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงานหรือการดำรงชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะผู้ที่ประกอบอาชีพครูเอกชนส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับข้าราชการครู นับตั้งแต่แรกเข้าและค่าพัฒนาเงินเดือน ซึ่งไม่มีระบบบัญชีเป็นฐานรองรับ ทั้งยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านสวัสดิการมีการเปลี่ยนแปลงการเบิกเงินสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนและครอบครัวโดยจำกัดวงเงินการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่เกินปีละ 20,000 บาท (โกเมศ กุลอุดมโมคากุล. 2546: 3; อ้างอิงจากกองทุนสวัสดิการโรงเรียนเอกชน) อีกทั้งวิทยฐานะและศักดิ์ศรี ด้วยโรงเรียนเอกชนเป็นธุรกิจการศึกษา ดังนั้นผู้รับใบอนุญาตมักให้ความสำคัญกับการลงทุนด้านวัตถุ ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ อุปกรณ์การเรียน มากกว่าการลงทุนด้านบุคลากร การพิจารณาค่าตอบแทนของครูขึ้นอยู่กับศักยภาพในการจ่ายของสถานศึกษาและนโยบายของผู้รับใบอนุญาต ทำให้ครูเอกชนต้องทำอาชีพเสริมย้ายโรงเรียนหรือเปลี่ยนงานอยู่เสมอ ซึ่งสะท้อนความเป็นจริงถึงความไม่มั่นคง ไม่มั่นใจในวิชาชีพ ซึ่งสภาพเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูและคุณภาพการศึกษาในที่สุด (คณศ เพชรโรทัย. 2544: 22-23) จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระหว่างครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และจากการศึกษาวิจัยของ โกเมศ กุลอุดมโมคากุล (2546) วัฒนธรรม ระยัศศรี (2546) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยครั้งนี้ คาดว่าจะทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณครูที่ทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนและจะทำให้ทราบว่าประสบการณ์ในการทำงานของคุณครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐและโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและบุคลากรทั้งในโรงเรียนของรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปอย่างมีความสุข

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีมรรคัตถะประโยชน์)

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ทำงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน และเมื่อมีการใช้ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีมรรคัตถะประโยชน์) หรือประโยชน์ขั้นต้นมาเป็นตัวแปรควบคุม เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการบริหารและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4,058 คน และครูในโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 6,115 คน รวมทั้งสิ้น 10,173 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 247 คน และครูในโรงเรียนสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา

เอกชน จำนวน 319 คน รวมทั้งสิ้น 566 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 สังกัดของโรงเรียน แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1.1.1 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

1.1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานตามกรอบแนวคิดของวอลตัน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม

2.2 สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

2.3 โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์

2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

2.6 สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน

2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม

2.8 ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

3. ตัวแปรควบคุม คือ คุณภาพชีวิตเชิงพุทธ หรือทฤษฎีธรรมิกัตถะประโยชน์ ซึ่งเป็นประโยชน์ขั้นต้นหรือประโยชน์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย

3.1 การมีสุขภาพดี

3.2 การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ

3.3 การได้รับการยอมรับนับถือ

3.4 การมีครอบครัวผาสุก

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยที่คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูประกอบด้วยมิติย่อย จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อเงินเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ได้รับจากทางโรงเรียนเพียงพอต่อการดำรงชีพตามสภาพการดำเนินชีวิตและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

- สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความสะอาด ปราศจากมลพิษทางเสียงและอากาศ มีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เพียงพอต่อการใช้งานและมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมทั้งการมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

- การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูผู้สอนได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนให้ได้มีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาหรือศึกษาดูงาน จากหน่วยงานอื่นๆ หรือที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้พร้อมนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนางานในภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

- ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบทำให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ สามารถนำความรู้ความสามารถไปใช้กับงานด้านอื่นๆ ในภายหน้า มีความก้าวหน้าของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนมีความมั่นคงในอาชีพครู

- การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง การเป็นที่ยอมรับความสามารถของตนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

- สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อระเบียบของโรงเรียนที่เป็นธรรม โดยให้สิทธิในการพูดหรือแสดงออกโดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ รวมถึงการได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในทุกด้านของงานและการมีสิทธิที่จะร้องเรียนในกระบวนการที่ไม่เหมาะสม

- ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม หมายถึง การจัดการะงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเองและสอดคล้องกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

- ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม หมายถึง บทบาทของครูในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสังคม สร้างความเชื่อถือเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เชื้ออำนาจความสะดวกในการให้บริการต่างๆ สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียนและชุมชน

2. **ประสบการณ์ในการทำงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในการที่ต้องรับผิดชอบ นับถึงวันตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์สูง(มีประสบการณ์มากกว่า 24 ปี) ประสบการณ์ปานกลาง(มีประสบการณ์ระหว่าง 11-24 ปี)และประสบการณ์น้อย(มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี)

3. **ตัวแปรควบคุมหรือตัวแปรร่วม (Covariate)** หมายถึง ตัวแปรที่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และถูกควบคุมให้คงที่ด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อจัดอิทธิพลรบกวนต่อผลของตัวแปรตาม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปร (Multivariate Analysis of Covariance: MANCOVA) และในกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดให้ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์) เป็นตัวแปรร่วมหรือตัวแปรควบคุม

4. **ตัวแปรทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์** คือ ประโยชน์สุขที่ตามองเห็นหรือประโยชน์ที่เกิดกับตัวเองและบุคคลใกล้ชิดอื่น ได้แก่ พ่อแม่ ครอบครัว เพื่อน และบุคคลอื่นรอบข้าง เป็นด้านรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ตามองเห็นหรือเป็นปัจจุบัน วัดได้จากความต้องการพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่

- การมีสุขภาพดี หมายถึง การรับรู้และการปฏิบัติตนในการดูแลสุขภาพร่างกายตนเองได้อย่างถูกต้อง รู้จักและเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย รวมทั้งการดูแลสุขภาพจิตของตนเองโดยปราศจากความเครียดจากการทำงาน

- การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือตนเองทางการเงิน มีรายได้พอเพียง รู้จักหารายได้ทางสุจริตสำหรับค่าใช้จ่าย สามารถซื้อปัจจัยหลักเพื่อการดำรงชีพ รู้จักการออมเงินตลอดจนรู้จักเลือกและใช้อุปโภคด้วยคุณค่าอย่างแท้จริง

- การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกพอใจที่ตนเองได้รับการยกย่องไว้วางใจได้แก่การได้รับการคัดเลือกหรือการเป็นผู้นำ จากเพื่อนบ้านหรือในสังคม

- การมีครอบครัวผาสุก หมายถึง การที่สมาชิกทุกคนในครอบครัวอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปราศจากความขัดแย้งภายในครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีความเข้าใจ ดูแลเอาใจใส่และห่วงใยซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สามารถร่วมเผชิญและแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

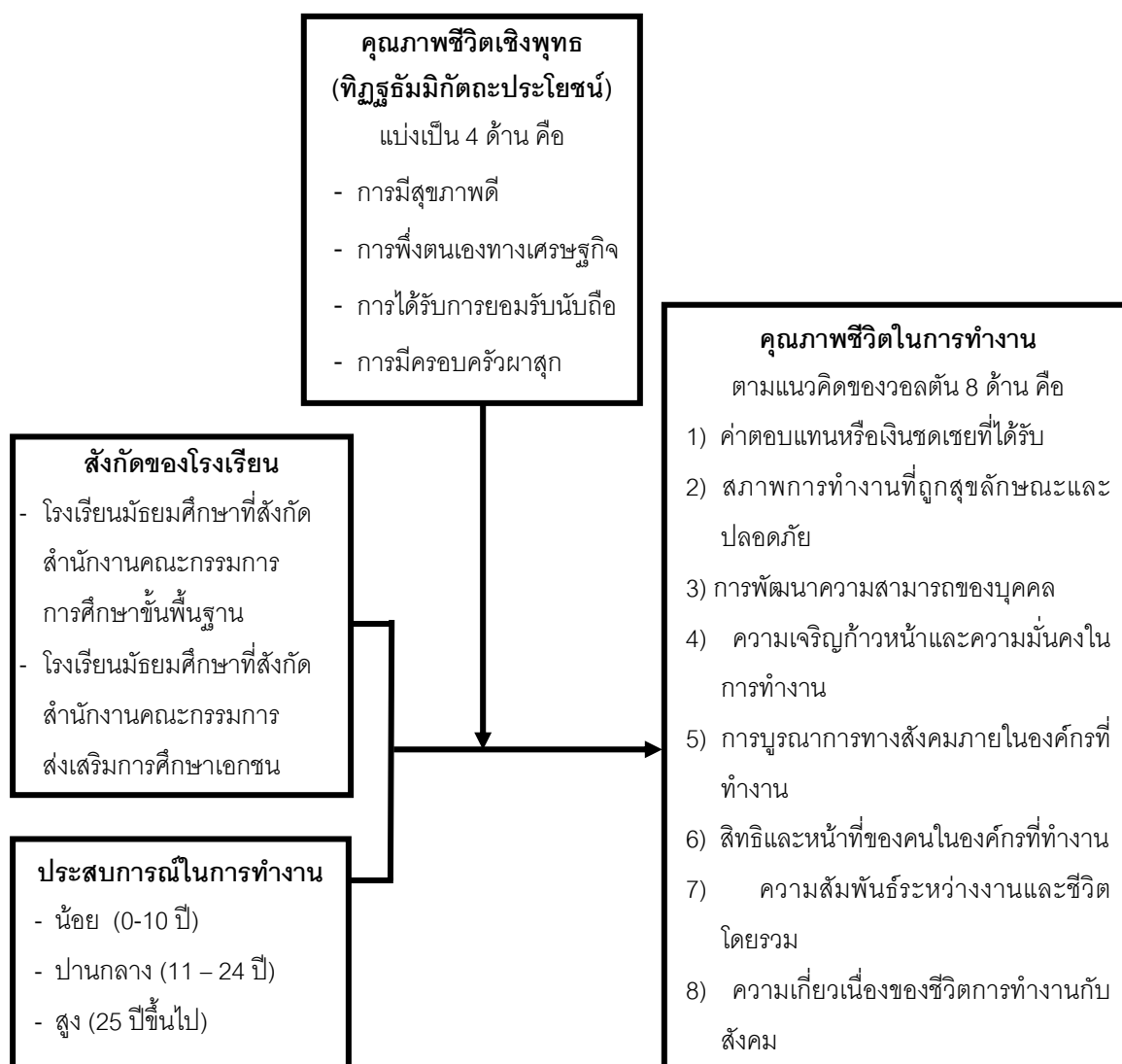
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาคูณภาพชีวิตของการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ต่างกันในพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานแนวความคิดของวอลตัน (Walton. 1974) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมี 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ 2) สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน 7) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 8) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม จากแนวคิดนี้ผู้วิจัยได้เชื่อมโยงกับหลักการของศาสนาพุทธที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในชีวิตมนุษย์ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงยึดหลักทฤษฎีภูมิภักตยะประโยชน์ (พระพรหมคุณาภรณ์. 2548 : 10) เป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) ซึ่งประกอบด้วย การมีสุขภาพดี การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือ การมีครอบครัวผาสุก โดยแนวคิดดังกล่าวได้พัฒนามาศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ต่างกันในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานคือ สังเกตของโรงเรียนมัธยมศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังภาพ

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรควบคุม

ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

1. ครูที่มีสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานจะมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
3. ตัวแปรทฤษฎีจะมีกัตะประโยชน์ตามการรับรู้ของครูจะมีผลต่อความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ความหมายของคุณภาพชีวิต
- ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- มุมมองบางประการเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. จุดมุ่งหมายของชีวิตกับอาชีพครู

3. คุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์)

- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือ
- เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว

4. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีมีสุข เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก นักวิชาการให้ความสนใจชีวิตในการทำงานมากขึ้นและเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) คุณภาพชีวิตในการทำงานบอกถึงความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันของบุคคล แนวคิดนี้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม (วัฒนธรรม ระเบียบศรี. 2546: 13 อ้างอิงมาจาก Delamotte & Takezawa. 1984: 2) เป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนานุเคราะห์และพัฒนาองค์การ

1.1 ความเป็นมาของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประเทศไทยมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาตั้งแต่การเริ่มแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2509) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) สาระสำคัญของแผนฯ เน้นส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมการลงทุนต่างๆ เพื่อกระจายรายได้ ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น ผลของแผนพัฒนาที่ผ่านมา คือ สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมอุตสาหกรรม ประชาชนในชนบทซึ่งเป็นผู้ใช้แรงงานเป็นส่วนใหญ่และมีรายได้น้อยมุ่งสู่โรงเรียนอุตสาหกรรม จึงเกิดการย้ายถิ่นฐาน การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อระบบการจัดการศึกษา เช่น จำนวนนักเรียนที่มากขึ้น จำนวนครูและคุณภาพของครูที่เปลี่ยนไป

ต่อมาในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 - 2544) มุ่งเน้นการพัฒนา “คน” และ “คุณภาพของคน” โดยเห็นว่าคนเป็นทั้งปัจจัยและผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของประเทศ หลายประเทศประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าต่อไปด้วยดี ประชาชนก็มีคุณภาพ การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยมองการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้คนมีคุณภาพ ปัญหาประการหนึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาดังกล่าว คือ ปัญหาการกระจายรายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชน ในส่วนของการศึกษาของชาติมองว่า การศึกษาเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นทั้งด้านปัญญา จิตใจและสังคม

ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ระบุถึงนโยบายการศึกษาว่า มุ่งการพัฒนาการศึกษา 5 ด้าน โดยที่ด้านที่ 2 มุ่งเน้นในการปฏิรูประบบการเรียนการสอน ด้านที่ 3 มุ่งเน้นการปฏิรูปการผลิตและพัฒนาครู จะเห็นว่าการพัฒนาคนมีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนา การมุ่งพัฒนาดังกล่าวจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ทำหน้าที่ดังกล่าวเสียก่อน กล่าวคือ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรครูให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาศักยภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อครูจะได้เป็นผู้พัฒนานักเรียนต่อไป

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์กรทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) (2550: ออนไลน์) จนกระทั่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.

2550 - 2554) ถูกกำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และอัญเชิญ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” ดังนั้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคคนและสังคมไทยจึงให้ความสำคัญลำดับสูงกับการพัฒนาคุณภาพคน เนื่องจาก “คน” เป็นทั้งเป้าหมายสุดท้ายที่จะได้รับผลประโยชน์และผลกระทบจากการพัฒนา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพคนในทุกมิติอย่างสมดุลทั้งจิตใจ ร่างกาย ความรู้และทักษะความสามารถ เพื่อให้เพียบพร้อมทั้งด้าน “คุณธรรม” และ “ความรู้” วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับ 10 นี้ต้องการให้มี 1) การพัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมนำความรู้ 2) การเสริมสร้างสุขภาวะคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ 3) การเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข(แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) (2550: ออนไลน์) ซึ่งแนวความคิดของ สุนันทา สุวรรณโณคม (2538: 5) กล่าวถึง จุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีมีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม และการเมือง การปกครอง แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้เกิดผลกระทบต่อวิถีชีวิต และความเป็นอยู่ของประชากรทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนา

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการดำเนินการขององค์การให้ประสบความสำเร็จ นั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ ความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร (ลีลา สีนานุเคราะห์. 2530: 130) ซึ่งจะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นและพัฒนาให้ก้าวหน้า การศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการหาคำตอบและแนวทางในการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จได้ในที่สุด

1.3 ความหมายของคุณภาพชีวิต

ในความหมายของคุณภาพชีวิตประกอบไปด้วย การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน อันเนื่องจากพื้นฐาน

ความคิด ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนต้องพิจารณาหลาย ๆ แง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นการยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและการศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา (กึ่งแก้ว ปาจารย์. 2540: 279-281)

คุณภาพชีวิตได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พระเทพวาที (ประยุทธ ปยุตโต) (พิชิต พิทักษ์สมบัติ. 2548: 103) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือ คุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2537: 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตโดยรวมว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตแรงงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต

อัจฉรา นวจินดา (2535: 23-25) ได้ศึกษาและให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดความมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงประกอบด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล เพื่อให้คุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำเนินชีวิตในแนวทางที่บุคคลบังเกิดสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ
2. การมีศักยภาพและสุขภาพจิตดี เพราะชีวิตของมนุษย์ประกอบด้วย ร่างกายและจิตใจเมื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คุณภาพชีวิตก็ดีด้วย
3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลว่า ต้องพัฒนาไปตามความต้องการของชีวิตแตกต่างกันตามสถานภาพบทบาทของบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทางอ้อม และเพื่อคุณภาพชีวิตจะมีนัยที่เป็นบวกต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต คือการดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของมนุษย์อันประกอบด้วย ปัจจัยสี่ เป็นพื้นฐาน บนพื้นฐานความพึงพอใจของความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสามารถในการดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข พึ่งพาตนเองได้และไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและผู้อื่นได้

1.4 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่งได้รับความสนใจอย่างจริงจังตั้งแต่ต้น ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา จุดกำเนิดของความสนใจเรื่องนี้เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในกลุ่มประเทศยุโรปตะวันตกและปัจจุบันได้แพร่หลายอย่างรวดเร็วเข้าไปในทวีปอเมริกาเหนือ ญี่ปุ่น อินเดีย และออสเตรเลีย เป็นต้น ความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ในองค์กรนี้ได้รับความสนใจจากทั้ง องค์กรการบริหารของภาคเอกชน และภาครัฐอย่างกว้างขวาง ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

เดวิส (Davis. 1977: 53) เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ครั้งแรก และ ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วน ร่วมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจาก ปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ คือ QWL (Quality of work life)

ติน ปรัชญาพฤทธิ (2530: 301) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการ ทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีจะมีส่วนเอื้อต่อความเจริญเติบโตในการพัฒนาองค์กร และเป็นสิ่งที่สนองความ ต้องการของบุคคลทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่นๆ ซึ่งความต้องการของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตาม กาลและเทศะ

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2535: 38) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติ ทางด้านมนุษย์ (human dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

วอลตัน (ชาญชัย อาจีนสมาจาร. 2535: 38; อ้างอิงจาก Walton. 1974. *The Quality of Working Life*. pp. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้กฎหมายค่าตอบแทนแรงงาน และ การรับรองการทำงานคุณภาพการจ้างงานที่จะไม่ค่อยเท่าเทียมกัน แต่รวมไปถึงความต้องการให้ชีวิต ของมนุษย์ให้ดีขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการทั้งหลายให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงสรุป ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานและมีผลต่อการดำเนิน ชีวิตในรูปแบบที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไปซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

1.5 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533: 19 – 23 อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ม.ป.ป.) ได้กำหนดแนวทางของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไว้ 10 ประการ อันเป็นองค์ประกอบในการนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าตอบแทนจ้างและเงินเดือนตามหลักการที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น วิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม ควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การจัดให้แก่บุคลากรในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานให้เพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพของคนในองค์การ และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การ

4. ความมั่นคงในงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายของการจัดการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้างงาน องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล

จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาและต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเองความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็เอาใจใส่งาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติแต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้ว จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสัมพันธ์ที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมักไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์การคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ

เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้หมายถึงการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรไม่ว่าจะมีกรณีใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคคลถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่ง ในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินเป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2535 : 38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน หากผู้บริหารได้รู้ถึงความต้องการ
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต

16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก

17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

ฮิวส์ และโทมัส(วัฒนธรรม รัชปศรี. 2546: 28-29; อ้างอิงจาก Huse & Thomas. 1985. *Organization Development and Change*. pp. 237-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานอย่างมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

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

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

ควรจะให้โอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration)

การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่า ชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นๆ มีความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์การและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space)

งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลารว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance)

กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการ้องการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

วอลตัน (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529: 120-121) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์(Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคนในการทำงาน วอลตันจึงได้เสนอเกณฑ์ซึ่งนับได้ว่าเป็นกรอบแนวความคิดสำหรับการวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย สิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity)

โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน ตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มซึ่งรวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continual Growth and Security)

ควรให้ความสนใจ การให้โอกาสครูได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงานรวมถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization)

การที่ครูรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization)

บุคลากรมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space)

ครูจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life)

การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

ริชาร์ด อี วอลตัน (อาร์ สังกีลปีชัย. 2548: 14 – 18; อ้างอิงจาก Richard E. Walton. 1975. *The Quality of Working Life*. pp. 91-104) ได้กล่าวถึงเกณฑ์สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการนำเสนอแนวคิด 8 ประการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในแต่ละประการจะมีข้อพิจารณาเฉพาะ เช่น ความเป็นอิสระ(Autonomy) ทักษะความชำนาญหลายด้าน (Multiple Skill) สาระข้อมูลและมุมมอง(Information and Perspective) ภารกิจโดยรวมและการวางแผน (Whole Task and Planning) นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างการนำแนวความคิดทั้ง 8 ประการนี้ไปสู่การวิเคราะห์ คือเกณฑ์บางอย่างอาจมีความสำคัญ โดยเฉพาะกับกลุ่มพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในขณะที่เกณฑ์อย่างอื่นอาจมีความสำคัญ ลักษณะและความบกพร่องบางอย่างที่กระทบกลุ่มพนักงานกลุ่มอื่น ในบรรดาประเภทแนวคิดเหล่านี้จะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันค่อนข้างซับซ้อน บางคู่อาจไม่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน ขณะที่บางคู่มีความสอดคล้องกัน อาจมีความสัมพันธ์เป็นเส้นโค้งระหว่างประเภทแนวคิดบางคู่และระหว่างศักยภาพในเชิงผลผลิต(Productivity) กับคุณภาพของประสบการณ์ในการทำงานและไม่มีความสัมพันธ์ที่สอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานและศักยภาพในเชิงการผลิต แนวโน้มปัจจุบันในการปรับแผน การทำงานถือว่าโอกาสที่จะใช้และพัฒนาศักยภาพยังด้อยพัฒนามากกว่าที่จะเป็นการมุ่งเน้นจนเกินไป

ข้อความที่ว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” มีนัยเกี่ยวกับความครอบคลุมแนวคิดครอบคลุมแต่อาจกว้างกว่าเป้าหมายของกฎหมายที่เริ่มมีขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 20 เช่นกฎหมายเด็ก กฎหมายมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม ที่กำหนดให้ทำงานวันละ 8 ชั่วโมงและสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงและกฎหมายเงินชดเชยคนงานซึ่งคุ้มครองพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานซึ่งนำไปสู่การจัดสภาพการทำงานที่เสี่ยงอันตราย

วอลตันได้อธิบายถึงแนวคิด 8 ประการให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

แม้ว่าจะยังไม่มีตัวชี้วัด ในเชิงปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับที่จะมาตัดสินความพอเพียงของรายได้จากการทำงานและความเป็นธรรมของค่าตอบแทนก็ตาม แต่มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

รายได้ที่พอเพียง (Adequate Income) รายได้จากการทำงานเต็มเวลา สอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความพอเพียงทางสังคมหรือสอดคล้องกับมาตรฐานของผู้รับรายได้หรือไม่

ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เป็นธรรม (Fair Compensation) ค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอย่างใดอย่างหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานประเภทอื่นหรือไม่

2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition)

มาตรฐานของสภาพการทำงานที่น่าพึงพอใจที่ได้รับความสนใจจากบรรดาพนักงานสหภาพแรงงานและฝ่ายนิติบัญญัติอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

ชั่วโมงการทำงานที่มีความเหมาะสม (Reasonable Hour) ซึ่งมีการบังคับใช้ว่าหากเลยช่วงเวลางานปกติมาตรฐานแล้วจะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อจำกัดด้านอายุ (Age Limit) ซึ่งจะนำมาใช้เมื่องานมีแนวโน้มที่จะทำงานสวัสดิการของบุคคลก่อนหรือหลัง อายุปีใดปีหนึ่ง

3. โอกาสในการที่จะได้ใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity)

งานหลายแบบมีความแตกต่างกันในระดับที่จะส่งผลให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาความรู้ความชำนาญของตน อันจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การภาคภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) และได้รับสิ่งท้าทายใหม่ๆ ในงาน

ความมีอิสระในตัวเอง (Autonomy) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้บุคคลมีอิสระในตัวเองและควบคุมตนเองได้ เปรียบเทียบกับการถูกควบคุมโดยผู้อื่น อย่างเพียงพอหรือไม่

ความรู้ความชำนาญที่หลากหลาย (Multiple Skill) งานที่ทำได้เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และการใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายมากกว่าเพียงจำกัดอยู่แต่อักษร ที่คืบแคบและซ้ำซากหรือไม่

การได้รับสาระข้อมูลและมุมมองที่เปิดกว้าง (Information and Perspective) บุคคลที่ทำงานสามารถที่จะได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการทำงานโดยรวมและผลงานของตน เพื่อที่ได้มีโอกาสรับรู้และชื่นชมในความสัมพันธ์และผลสืบเนื่องจากผลงานของตนอันจะนำไปสู่หลักการพื้นฐานแห่งการจัดระเบียบตนเอง (Self-Regulation) หรือไม่

ภารกิจโดยส่วนรวม (Whole Task) งานที่ทำมีความครอบคลุมภารกิจโดยรวมอันจะนำไปสู่การได้รับความสำคัญและมีความหมาย (Meaningfulness) หรือไม่ หรืองานที่ทำเป็นเพียงเศษย่อยของภารกิจเท่านั้น

การวางแผน (Planning) งานที่ทำมีความครอบคลุมการวางแผนและกิจกรรมต่างๆ ในการปฏิบัติตามแผนหรือไม่

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continual Growth and Security)

ประเด็นที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานในเรื่องนี้ ได้แก่

การพัฒนาในงาน (Development) หมายถึง ระดับหรือขีดความสามารถของกิจกรรมที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งกำลังกระทำอยู่ในปัจจุบัน (คือ การได้รับมอบหมายและการศึกษาต่อ) ที่จะส่งผลดีต่อการคงไว้และขยายความสามารถของตนมากกว่าที่จะนำไปสู่ความล้าสมัย

การนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคต (Prospective Application) หมายถึงการคาดหมายที่จะมีการใช้ความรู้ และความสามารถที่ได้ไปเรียนมาในการปฏิบัติงานที่มอบหมายในอนาคต

โอกาสของความก้าวหน้าในงาน (Advancement Opportunity) หมายถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ในลักษณะที่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและคนในครอบครัว

ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความมั่นคงที่จะได้รับการจ้างงานหรือความมั่นคงทางรายได้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social Integration in the Work Organization)

การที่คนที่ทำงานจะมีความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง และจะมีความภาคภูมิใจในตนเองหรือไม่นั้น มักขึ้นอยู่กับลักษณะบางประการในบรรยากาศการทำงาน ดังต่อไปนี้

การมีอิสระจากความมีอคติหรือลำเอียง (Freedom from Prejudice) หมายถึง การที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัยบางอย่าง ทักษะความสามารถ และศักยภาพ โดยไม่เกี่ยวกับ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ และสัญชาติที่กำหนดหรือไม่เกี่ยวกับวิถีชีวิตและรูปร่างหน้าตา

การได้รับความเสมอภาค (Egalitarianism) หมายถึง การปราศจากการแบ่งชั้นในองค์กรที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงสถานภาพและ/หรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชั้นอย่างรุนแรง

ความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น (Mobility) หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน ซึ่งอาจเห็นได้จากร้อยละของพนักงานในสายงานใดๆ ก็ได้ที่ได้รับการเลื่อนระดับในการทำงาน

การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน (Supportive Primary Group) หมายถึง การได้เป็นสมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและกัน สิ่งที่ยืนยันการมีเอกลักษณ์ในตัวบุคคล

การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคม (Community) หมายถึง การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

การมีโอกาสได้เปิดเผยต่อกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Openness) หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในด้านความคิดและความรู้สึก

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional Right and Duty in the Work Organization)

ธรรมเนียมขององค์กรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับคุณภาพของชีวิตการทำงาน ได้แก่

สิทธิในความเป็นส่วนตัว (Privacy) หมายถึง สิทธิส่วนบุคคลที่จะมีความเป็นส่วนตัว เช่น จากการล่วงรู้ของนายจ้างเกี่ยวกับพฤติกรรมนอกเวลาการทำงาน หรือเกี่ยวกับเรื่องราวของคนในครอบครัว

สิทธิในการพูดหรือแสดงออก (Free Speech) หมายถึง สิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาในองค์กร โดยไม่ต้องหวาดกลัวต่อการข่มขู่หรือคุกคามใดๆ

สิทธิในความเท่าเทียม (Equity) ที่จะได้รับการปฏิบัติต่อในทุกด้านอย่างเท่าเทียม เช่น ในระเบียบการให้ค่าตอบแทนพนักงาน การได้รับรางวัลตอบแทนพนักงาน และความมั่นคงในงาน

กระบวนการที่เหมาะสม (Due Process) หมายถึง ระบบธรรมมาภิบาลที่ถือกฎระเบียบที่เป็นธรรม (Rule of Law) มากกว่ากฎหมายในแง่ที่เกี่ยวกับเรื่องราวต่างๆ เช่น โอกาสที่เท่าเทียมในทุกด้านของงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้ง ฯลฯ รวมทั้งมีขั้นตอน ในกระบวนการที่เหมาะสมและการมีสิทธิที่จะร้องเรียน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (Work and the Total Life Space)

สิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างงานและชีวิตโดยรวม สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนจากประเด็นบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล (Balance Role of Work) หมายถึง การมี

ตารางเวลางาน ความจำเป็นด้านอาชีพและเงื่อนไขในการเดินทางไปทำงานที่ไม่กระทบเวลาการพักผ่อนและการอยู่ร่วมกับครอบครัวและการได้รับความก้าวหน้าและได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ไม่จำเป็นต้องอยู่ซ้ำกับที่ทำงานเดิม

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social Relevance of Work Life)

ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ทำให้เกิดปัญหาด้านความรับผิดชอบที่คาดหวัง ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) คนภายนอกมองการทำงานของครูในโรงเรียนว่าเป็นองค์กรที่จะต้องรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของผลผลิต เช่น การจัดการเรียนการสอน หรือการเป็นแบบอย่างที่ดีของชุมชน รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนและชุมชน เป็นความสัมพันธ์ของครูประถมศึกษากับชุมชนที่ครูทำงานอยู่ซึ่งเกี่ยวข้องกับงานสอนและงานอื่นๆ ที่คาดหวัง เช่น การเป็นผู้นำการพัฒนาหรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง ฯลฯ

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม

ค่าตอบแทนตามกฎหมายของไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน โบนัสค่าตอบแทนเป็นเงินประจำวัน ประจำสัปดาห์ เบี้ยเลี้ยงและสวัสดิการ ตามความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยให้นิยามของค่าจ้างว่า เงินหรือสิ่งของที่นายจ้างจ่ายให้ลูกน้องเป็นการตอบแทนการทำงานในเวลาปกติของวันทำงานหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลของงานที่ทำได้และรวมถึงเงินหรือสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุดซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน กำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจขึ้น และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด (เสนาะ ตีเอวาร์. 2526: 253)

บุญแสง วีระภากร (2533: 7) ให้ความหมายของค่าตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage) พิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทาง

เศรษฐกิจของภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ(Adequate Pay) คือการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อแม่และลูก 2 คนได้

พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 151) ได้กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนไว้ดังนี้

- 1) เป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของคนได้
- 2) เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจและยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ
- 3) เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลงานออกมามีคุณภาพ

เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลเข้าทำงานและเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร พะยอม วงศ์สารศรี (2534: 158-159) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตราค่าตอบแทนไว้ดังนี้

- 1) เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (To Recruit People to the Organization) เพราะการกำหนดอัตราค่าตอบแทน เป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครงาน ทำให้สามารถเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าปฏิบัติงาน
- 2) เพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (To Control Payroll Costs) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้เป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยตารางค่าจ้างและประเภทของงานประกอบ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือในการควบคุมการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (To Satisfy Employees) การกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเสมอภาค จะเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 4) เพื่อกระตุ้นให้คนงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพดีขึ้น ทำให้มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง

ธงชัย สันติวงษ์ (2546: 357-358) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนว่าประกอบด้วยเกณฑ์สำคัญที่มีประสิทธิภาพ 7 ประการด้วยกัน คือ

- 1) การจ่ายอย่างพอเพียง (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำและข้อกำหนดที่ตกลงกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

2) การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้จากการอบรมและอื่นๆ

3) การจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึง การจ่ายเงินเดือนตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล เป็นชุดการจ่ายตอบแทนที่ดี

4) การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost Effective) การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้ด้วย

5) ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึง การพิจารณาให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยของพนักงาน (Security Needs) และความต้องการอื่นๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6) การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (Incentive Providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีโอกาสสามารถมีสิ่งจูงใจป้อนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7) เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the Employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่ระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ผลประโยชน์ขององค์การและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996: 22) กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา สอดคล้องกับที่สมยศ นาวิกาน (2533: 21) กล่าวถึงผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง และทฤษฎีเทียบเท่าที่กล่าวถึง ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์เกื้อกูลและสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล ดังที่เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 140-141) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน ดังนี้

1) อุปทานและอุปสงค์ หมายถึงอัตราค่าจ้างเงินเดือนเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อซื้องาน โดยลูกจ้างใช้ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เอื้อต่องาน

2) ความสามารถในการจ่าย หมายถึงการจ่ายค่าตอบแทนแก่คนทำงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดคนให้สนใจมาทำงาน

3) ผลผลิตภาพขององค์การ หมายถึงการเพิ่มขึ้นหรือลดลง ของผลผลิตภาพขององค์การ เพราะการเพิ่มหรือลดของกิจการเป็นการบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอย

4) ค่าครองชีพ หมายถึงมาตรการในการช้บอกอัตราค่าจ้างเงินเดือนพื้นฐานความแปรผันและการปรับค่าครองชีพเสริมค่าตอบแทนปกติ เป็นการช่วยคนทำงานให้มีรายได้เพิ่ม

5) กฎหมายและข้อกำหนดของรัฐบาล มีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2544: 14) กล่าวถึงการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้สึกที่ได้รับความเป็นธรรม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และมีการยืดหยุ่น ควรปรับเงินเดือนให้ทันกับค่าครองชีพ

ดังนั้น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรางวัลของความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงานและความสามารถในการจ่ายของหน่วยงาน เกิดความเข้าใจและเป็นที่ยอมรับตรงกันทุกฝ่ายอย่างสมเหตุสมผล ตอบสนองความต้องการความพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงของพนักงาน เป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมแรงในการทำงานทำให้เกิดผลที่ดี อันจะเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

2. สภาพการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

การดำเนินงานขององค์กรปัจจุบันได้รับผลกระทบอย่างมากจากสภาพแวดล้อม องค์กรอาจประสบความสำเร็จ เจริญเติบโตและก้าวหน้าได้ หากสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ในขณะเดียวกันองค์กรก็อาจล่มสลายหรือประสบปัญหานานัปการเช่นกันหากไม่สามารถปรับตัวตามสภาพแวดล้อมได้ (วันชัย มีชาติ. 2549: 69 อ้างอิงจาก Adizes Ichak. 1999. *Managing Corporate Lifecycles*. pp.5) กล่าวคือ สภาพแวดล้อมจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพและการอยู่รอดขององค์กร

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1) สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน นั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน(Milton. 1981: 165-168) พบว่า คนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2) ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการและชาวนา มีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานตนในระดับต่ำสุด

3) สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น งบประมาณ ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์กับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4) เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจสร้างโดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5) งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลายๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากมายของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529: 109) จะเห็นว่าองค์ประกอบแต่ละอย่างต่างก็มีส่วนที่ผลต่อการปฏิบัติงาน ถ้างานที่ทำนั้นน่าสนใจและท้าทายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมีมาก เป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความสนใจและการมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายความว่ารวมถึงสภาพการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ลักษณะของงาน ตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานในหน่วยงาน ความสัมพันธ์ของพนักงาน การได้ใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกให้กับงาน รวมทั้งระดับความยากง่าย ความสลับซับซ้อนของงานเป็นแรงจูงใจที่จะแก้ปัญหาอย่างท้าทายในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงานของบุคคล

3. โอกาสในการที่จะได้ใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์

การพัฒนาบุคคลเป็นการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า เป็นการเสริมสร้างบำรุงขวัญและเป็นปัจจัยให้คนทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม จึงถือได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่ามีค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่ดีและมีความสามารถ แต่ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการนำเอาวิทยาการต่างๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรอยู่ตลอดเวลาจึงมีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัยก้าวทันโลกอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือ การพัฒนาบุคลากรนั่นเอง (กุลธน ธนาพงศธร. 2526: 169)

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535: 83) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีมากขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

กุลธน ธนาพงศธร (2526: 169 - 171) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรือง

2) ช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนามาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง

3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานหรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำเพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเกิดความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

5) ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะปฏิบัติในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขั้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้ได้รับการพัฒนา

6) ช่วยให้ผู้คนที่ได้รับการพัฒนามีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

การพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กรและจะต้องมีการพัฒนาทุกด้าน ด้วยการพัฒนาศักยภาพบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถเจริญก้าวหน้าเติบโตอย่างดีนั้น จำเป็นจะต้องได้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานอันดับแรก ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน มีความสำคัญและเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง

1) การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็ย่อมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปปฏิบัติงานต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในที่สุด

2) การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วยการพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจในระบบและวิธีการทำงาน ตลอดจนลักษณะของงานที่ต้องทำเป็นอย่างดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

3) การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4) การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ดังนั้นถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลเหล่านี้เสียก่อน ทำให้บุคคลเหล่านี้ย่อมเกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่จะต้องปฏิบัติตั้งแต่แรกก็ย่อมที่จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้างานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำจะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5) การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการพัฒนา

6) การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2536: 169-171)

ในอาชีพงานนั้นถือได้ว่าเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่จะกำหนดแนวทางของตนเอง ขณะเดียวกันการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพนั้นองค์กรส่วนมากมักจะมีส่วนร่วมเข้ามาช่วยเหลือแต่ละคนตามสมควร (ธงชัย สันติวงษ์. 2546: 248-249)

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

1) ลักษณะของงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพมักจะมีขอบเขตจำกัด ซึ่งมีการกระทำกันมากเฉพาะภายในกลุ่มอาชีพของผู้ชำนาญการด้านวิชาชีพ ผู้ทำงานด้านเทคนิค พนักงานในตำแหน่งผู้บริหารและกับบางคนที่สนใจเท่านั้น

2) ลักษณะและความสนใจของพนักงาน เนื่องจากเป็นเรื่องใหม่และเป็นเรื่องที่ต้องอยู่กับความสนใจ ดังนั้นย่อมต้องขึ้นอยู่กับความสนใจและความกระตือรือร้นของพนักงานด้วย และถ้าหัวหน้างานสนใจทำให้และเก่งเรื่องนี้การพัฒนาความก้าวหน้าก็จะทำได้มีประสิทธิภาพสูง

3) นโยบายและเป้าหมายขององค์การ หากองค์การมีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจนที่จะส่งเสริมและให้ความสำคัญต่องานด้านนี้ และมีทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล การพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพก็มีได้ง่ายและมีความสมบูรณ์

ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน

ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจในส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า ความมั่นคงด้วยเสมอจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2531: 18-19) ให้หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงในงาน ดังนี้

1) หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิดจะต้องมีผลตอบแทนที่สามารถดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตรา

2) หลักการพัฒนา ได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรโดยการให้การศึกษาอบรม จัดระบบนิเทศตรวจการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

เพ็ญศรี วายนานนท์ (2537: 109) กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนี้

1) ประสบการณ์ในงาน (On the Job Experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานยังคงเป็นวิธีการพัฒนาที่ดีวิธีหนึ่ง

2) การสอนแนะ (Coaching) การมีผู้สอนที่เชี่ยวชาญและมีอำนาจสั่งการด้วยคือหัวหน้า เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่สุดวิธีหนึ่ง

4.1 การเลื่อนตำแหน่ง เป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้น ด้วยการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การในประการต่างๆ เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้กับการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2535: 398) ซึ่ง พะยอม วงศ์สารศรี (2533: 175) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งไว้ดังนี้

1) หลักความรู้ความสามารถ การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้คำนึงถึงความสามารถเป็นเกณฑ์ไม่คำนึงถึงความอาวุโสส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยการสอบเป็นการตัดสินใจ

2) หลักอาวุโสและประสบการณ์ อาวุโส หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นเป็นเวลานานและเพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ

3) หลักความรู้ความสามารถและความอาวุโส วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของทั้ง 2 วิธีแรก คือ มีการพิจารณาความรู้ ความสามารถผนวกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ

4) หลักระบบอุปถัมภ์ ในองค์การต่างๆ มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยาก การเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกหรือญาติไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อมีเสถียรภาพและควบคุมนโยบายต่างๆ ตามที่ต้องการ

4.2 การออกจากงาน การที่บุคคลได้รับประสบการณ์หลายๆ อย่างของความพอใจและความไม่พอใจต่องาน จะทำให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงตนเองและสิ่งแวดล้อมจะเป็นที่มาของปัญหาได้ ถ้าประสบการณ์ของการทำงานเป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจบุคคลจะมีปฏิกิริยาได้หลายลักษณะ เช่น หลีกเลียงหรือลดการมีสัมพันธภาพกับสิ่งที่เป็ที่มาของบุคคลกับความพอใจในงาน จะชี้ให้เห็นว่าความสำคัญของความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการลาออกจากการงาน การขาดงาน (เทพพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2529: 112-114)

4.2.1 ความพอใจในงานเป็นตัวทำนายการลาออกจากการงาน ผู้ปฏิบัติงานส่วนมาก ลาออกจากการทำงานเนื่องมาจากมีความไม่พอใจในงานและไม่สามารถได้รับสิ่งที่คาดหวังจากงานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่า เมื่อผู้สมัครงานใหม่ได้รับจากสิ่งแวดล้อมของงานตามสภาพที่เป็นจริง รวมทั้งความยากในการทำงาน ก่อนที่เขาจะถูกบรรจุเข้าทำงานบุคคลเหล่านั้นจะสามารถปรับสิ่งที่คาดหวังจากงานให้อยู่ในระดับที่สามารถจะทำได้ซึ่งจะเป็นการลดการลาออกจากการงานได้

4.2.2 ค่าจ้างและการให้ความดีความชอบจะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการตัดสินใจเกี่ยวกับการลาออกจากการงาน

4.2.3 แบบการนิเทศงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการลาออกจากการงาน ผู้นิเทศงานที่มีลักษณะ นึกถึงผู้อื่นซึ่งจะมีลักษณะเป็นมิตร ชมเชยการปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่ผู้ปฏิบัติงานชื่นชอบ

4.2.4 ขนาดของหน่วยงานจะมีผลต่อการลาออกจากการงานและการขาดงานในกลุ่มกรรมกร หน่วยงานขนาดเล็กจะไม่พบปัญหาการหยุดงานและการลาออกจากการงานมาก

4.2.5 การขาดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน จะมีความสัมพันธ์อย่างสูงกับการลาออกจากการงาน แต่ไม่พบในทุกหน่วยงาน เพราะผู้ปฏิบัติงานบางคนมีความต้องการไม่ค่อยสูงนัก ในด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นและพบว่าองค์การส่วนมากจะจัดให้มีกิจกรรมระหว่างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ซึ่งจะมีผลต่อการตอบสนององระดับของความหวังได้

4.2.6 การขาดงานจะมีความสัมพันธ์กับความไม่พึงพอใจในงานทั้งในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับกรรมกรและระดับสูงกว่านั้น ลักษณะของสิ่งที่ต้องทำให้งานนั้นจะเป็นทั้งแนวทางที่จะสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและความพึงพอใจรวมทั้งความคับข้องใจ และความขัดแย้งภายในบุคคลด้วย

4.2.7 ความซ้ำซากของงาน ความรู้สึกของการขาดความเป็นตัวเองและการขาดความรับผิดชอบ จะสัมพันธ์กับการลาออกและการหยุดงาน

4.2.8 อายุจะมีความสัมพันธ์ในด้านลบกับการลาออกจากการงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกกับการขาดงาน ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มี

ความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้ว่าการแบ่งชั้นในองค์กรและความรู้สึกกับการขาดงาน

ดังนั้น ในการทำงานบุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตในการทำงานที่ดีอันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เชื่ออำนาจในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน

การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้ว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเอง กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกว่าการแบ่งชั้นในองค์กรและความรู้สึกว่าการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการแบ่งชั้นในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียวแต่ยังมีปัจจัยอื่นเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี ทำนองเดียวกันหากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องดำเนินในทางส่งเสริมชักจูง และสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความเข้าใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์และปัญหาพนักงานต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น ที่จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (เสนาะ ตีเอวาร์. 2537: 296) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้ว่าการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537: 196) จำแนกความต้องการของคนออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจ โดยอธิบายความต้องการทางสังคมว่าเป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับพอใจที่จะมีเพื่อนและมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น

ดังนั้น บุคลากรองค์ใดๆ ก็ตามก็ต้องต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคม ในสังคมที่พึ่งมีต่อกันโดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกัน และเชื่อถือไว้วางใจกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร ค่าตอบแทนของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ให้ความสำคัญเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากนักน้อยเพียงใด การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คนในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกันทุกอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลระดับใดขององค์กร (บุญแสง ธีระภากร. 2533: 11) ดังนั้น การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน แล้วก็ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี (ไพบุลย์ ช่างเรียน. 2532: 126) และการเปิดโอกาสให้บุคคลได้แสดงความคิดเห็นของตนในการทำงานให้องค์กรได้เพียงใด บรรยากาศขององค์กรที่เป็นประชาธิปไตย จะทำให้คนที่อยู่ในองค์กรมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดงออก กล้าที่จะแสดงความคิดเห็นซึ่งเป็นการสร้างขวัญในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นคงภายในองค์กรและการให้รางวัลที่ยุติธรรมยังเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วย

แอสเวสสัน (Alvesson. 1987: 4-8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีลักษณะ ดังนี้

- 1) เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่างๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
- 2) มีบรรทัดฐานที่ยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
- 3) ค่านิยมที่มีลักษณะเด่นเป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับในการสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
- 4) มีปรัชญาขององค์กรเป็นความเชื่อมั่นขององค์กรในการปฏิบัติงานและการให้บริการ
- 5) มีระเบียบ ข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผนแบบอย่าง มีการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
- 6) มีบรรยากาศขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

ดังนั้น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของบุคคลในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็น

อุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2521: 100) ที่กล่าวถึงในองค์การซึ่งประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบ และถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานระเบียบและคำสั่งขององค์การใดถือว่าเป็นกติกาให้คนในองค์การร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตามหากองค์การใดไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงานต่างๆ ก็เป็นไปได้หรือเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพและจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่างๆ ที่องค์การทั่วไป จำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภิจ ลาบวช ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งขององค์การ จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ตาหนิโทษ ลดขั้นเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่นๆ ขององค์การต่อไป

ดังนั้น ในการทำงานทุกคนล้วนมีบทบาทสิทธิหน้าที่ของแต่ละคนภายใต้ระเบียบวินัยขององค์การเป็นซึ่งแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหาสมาชิกในสังคมจะได้รู้จัก บทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเรียกว่าวัฒนธรรมขององค์การ

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม

การปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว (Milton. 1981: 171) ซึ่งการทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร. 2533: 12) เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำหรับมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้

เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างคนสร้างความรับผิดชอบสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวมเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคม และต้องการเวลาในการพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลประเภทหนึ่งที่มีใช้ในรูปแบบของตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ไม่ได้ทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีชีวิตเกี่ยวข้องกับสังคมเสมอและมีลักษณะเป็นระบบเปิด มีการตอบสนองต่อพลังหรือตัวกระตุ้น จากสิ่งแวดล้อมภายนอก (ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. 2526: 54) การเปลี่ยนแปลงหรือผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายนอกต่างๆ บุคคลจะต้องคำนึงถึงและจะมีการปรับตัวเอง เพื่อความอยู่รอดในสังคมได้อย่างมีความสุข การคำนึงถึงความต้องการของสังคม เป็นลักษณะกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปลักษณะที่ได้รับนิชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงานและวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับผลผลิตการดำเนินงานเสีย วิธีการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ (เทพพนม เมืองแมนและสวริ สุวรรณ. 2529: 83) นอกจากนี้เมื่อมีการคำนึงถึงความต้องการของสังคมแล้ว การทำงานก็จะสอดคล้องเป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้ปฏิบัติก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคมในที่สุด

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นในนามหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันกับชุมชนให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ซึ่งदनัย ไชยโยธา (2534: 137) ได้กล่าวถึง การดึงเอาโรงเรียนไปให้สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคมอื่นๆ ในชุมชนและในขณะเดียวกันก็ดึงชุมชนให้มีกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนด้วย

ดังนั้น การทำงานที่มีประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชนหรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของโรงเรียนมีความศรัทธาต่อครูและโรงเรียนก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน อันทำให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียน

1.6 มุมมองบางประการเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Some Perspective on the Criteria of the Quality of work life)

จากแนวคิดหลัก 8 ประการข้างต้น ทำให้เกิดแนวทางที่จะต้องวิเคราะห์หลายแนวทางที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ความบกพร่องในชีวิตการทำงานบางประการที่มีผลกระทบต่อกลุ่มคนทำงานหลายกลุ่ม (Deficiency Affecting Different Employee Group) เช่น ความบกพร่องด้านธรรมนูญองค์กร (Constitution) ที่กระทบกับคนทำงานที่มีได้สังกัดสภาพแรงงาน ความบกพร่องด้านความมั่นคงในงาน (Job Security) ที่กระทบวิศวกรและความบกพร่องด้านกระบวนการทางกฎหมาย (Due Process) ที่กระทบอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นต้น
2. ความสัมพันธ์ระหว่างเกณฑ์ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Interrelation Among Quality of work life Criteria) เป็นเรื่องความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างแนวคิดหลัก 8 ประการ ซึ่งมีทั้งความสัมพันธ์ด้านบวก และความสัมพันธ์ที่ไม่สอดคล้องกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานศักยภาพเชิงผลิตหรือศักยภาพในการทำงาน (Relationship to Productivity) เช่น ผลงานของการมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาศักยภาพมนุษย์ที่มีต่อคุณภาพของประสิทธิภาพการทำงาน และที่มีต่อศักยภาพในการทำงานและผลของธรรมนูญองค์กรที่มีต่อคุณภาพของประสิทธิภาพการทำงานและมีต่อศักยภาพในการทำงาน เป็นต้น

1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546: 151-152) กล่าวถึง ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์การที่ตั้งไว้ โดยเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้ อย่างไรก็ตามการจูงใจคนให้ทำงานผู้บริหารต้องคำนึงถึงการตอบสนองจุดหมายของตัวบุคคลและจุดหมายขององค์การควบคู่กันไปด้วย จะละเลยหรือให้ความสำคัญเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เนื่องจากคนและองค์การต่างมีความสัมพันธ์และต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน คนเข้าไปเป็นสมาชิกขององค์การใดก็ย่อมคาดหวังได้รับการตอบสนองความต้องการต่างๆ ด้วยเช่น ค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทน การดูแลเอาใจใส่สภาพการทำงานที่เหมาะสม ความเป็นธรรม ความมีหน้ามีตาและโอกาสในความก้าวหน้า เป็นต้น ในขณะเดียวกันองค์การก็มีความคาดหวังจะได้รับการทุ่มเทความพยายามจากคนงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้ได้ผลผลิตตามจุดหมายขององค์การ

1.7.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of needs)

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการของมนุษย์สามารถจัดลำดับขั้นได้และเชื่อว่าเมื่อความต้องการในลำดับใดบรรลุผลแล้วก็จะไม่เป็นตัวจูงใจอีก แต่ความต้องการในลำดับขั้นสูงขึ้นไปจะเป็นตัวจูงใจแทน โดยมาสโลว์ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการเป็น 5 ขั้น โดยแต่ละขั้นมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้ (วิโรจน์ สารัตนะ. 2546: 156-157)

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นขั้นพื้นฐานที่ขาดไม่ได้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐานแล้วมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกและความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไป

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการในระดับขั้นต่อมาเมื่อได้รับการตอบสนองจากขั้นแรกแล้วจนเป็นที่น่าพอใจก็จะเกิดความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านนี้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางร่างกาย เช่น ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ใจผู้ร้ายและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เช่น ความมั่นคงในงานที่ทำหรือมีหลักประกันต่างๆ ในการทำงาน โดยมีบำเหน็จบำนาญ หรือได้รับเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพ เป็นต้น

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการระดับนี้จะมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคมต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน หรือมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่องและยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัวหรือความรู้สึกภายในที่เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงควมมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ความต้องการในขั้นนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าของตนเอง (Self-Actualization) ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือความสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากเป็นในสิ่งที่ตนหวังไว้ ผืนไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำและหวังที่จะทำ ความต้องการขั้นนี้ถือเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการขั้นนี้จึงมีไม่มาก เพราะปกติการที่คนเราจะได้รับการตอบสนองความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นยากและปกติคนส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลที่ได้รับการประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการลำดับขั้นต้นๆ เป็นอย่างดี ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายจะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

หลักการที่สำคัญของทฤษฎีนี้อยู่ที่ว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในลำดับขั้นถัดไป และความต้องการของแต่ละคนจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องทำการศึกษาให้เข้าใจว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจต้องการอะไรและสามารถจัดให้อยู่ในลำดับขั้นไหนจะได้ตอบสนองได้ถูกต้อง(สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. 2548: 205-207 อ้างอิงจาก ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. 2542: 107-110)

1.7.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก (Two Factor Theory)

เฟรดเดอริก เฮอริสเบิร์ก (Frederick Herzberg) และเพื่อนได้นำเสนอผลงานการวิจัยในทฤษฎีที่ค้นพบว่ามีปัจจัยของ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่มีต่องาน ความพอใจในงาน และแรงจูงใจในงาน (สุพานี สฤษฏีวานิช. 2549: 205-206)

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the Job) คือ

- การประสบความสำเร็จในงาน หรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ(Achievement)
- ได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) จากอาชีพการงานนั้น
- รับผิดชอบ (Responsibility) ในงาน
- โอกาสก้าวหน้าขึ้น (Advancement) โอกาสที่จะเติบโต รู้มากขึ้น เก่งมากขึ้นจากงานนั้น
- เนิื่องาน (Work itself) เช่น ทำหาย ไม่จำเจ หรือสนุกสนาน

ปัจจัยค่าจุน(Maintenance หรือ Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

- กฎระเบียบ นโยบายบริษัท
- การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา
- สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ
- ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆ หรือไม่รู้สึกเป็นลบซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยค่าจุนจะเป็นปัจจัยในกลุ่มจูงใจด้วย แต่สัดส่วนของการอยู่ในกลุ่มค่าจุนจะสูงกว่า

1.8 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตกับการทำงานในปัจจุบัน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18-19) ได้เสนอความสำคัญของคุณภาพชีวิตกับการทำงานในปัจจุบันไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนทำงานได้ ประสพจากที่ทำงานได้ไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั่นหมายถึง คนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับ การรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความต้องการของตน ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นต้น (กองการสวัสดิการแรงงาน. 2547: 18 - 19)

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานหรือผู้ใช้แรงงานนั้นจะต้องคำนึงทั้ง 4 มิติ คือ

1. สุขภาวะทางร่างกาย การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ซึ่งเป็นผลจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาวะทางอารมณ์ การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ให้นุเคราะห์เป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าว องค์การควรจัดให้นุเคราะห์ได้มีการพักผ่อน มีการสนทนา การออกกำลังกาย เล่นกีฬาบ้าง นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของบุคลากรโดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไข

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และครอบครัวและสังคม ตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

4. สุขภาวะทางสังคม การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป องค์กรที่ต้องการให้นุเคราะห์มีความสุขภาวะสังคม ก็ควรเปิดโอกาสให้นุเคราะห์เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตของเพื่อนุเคราะห์ด้วยกัน

2. จุดมุ่งหมายของชีวิตกับอาชีพครู

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้อันจะนำมาซึ่งปัจจัยสี่ที่มนุษย์ใช้ในการดำรงชีพ นอกจากนั้นการทำงานยังเป็นการกำหนดตำแหน่งบทบาทของบุคคลในสังคม รวมทั้งให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตอีกด้วย พระพรหมคุณาภรณ์ (2548: 42-43) ได้กล่าวถึง งานเป็นส่วนสำคัญแห่งชีวิตของคน โดยเฉพาะในสมัยปัจจุบันงานครอบคลุมและกำหนดการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นส่วนใหญ่ โดยคนส่วนมากมองความหมายของงานว่าเป็นเครื่องมือการเลี้ยงชีพ ทำให้มีเงินทอง สำหรับเอามาซื้อหาทรัพย์สิน มาใช้จ่ายใช้สอย หาความสุขต่างๆ ดังคำที่ว่า งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข

เมื่อกล่าวถึงการทำงานทุกๆ อาชีพย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ทั้งสิ้น เนื่องจากชีวิตของคนเราต้องทำงานเป็นเวลาถึง 1 ใน 3 ในแต่ละวัน แต่อาชีพครูนั้นมิใช่ทำงานเพียงวันละ 8 ชั่วโมงเท่านั้นแต่ครูทำงานตลอดเวลา ดังที่พระราชบัญญัติฯ นันทมนี (ทัศนีย์ ศุภเมธี. 2524: 36; อ้างอิงจากพระราชบัญญัติฯ นันทมนี. ม.ป.ป.) กล่าวถึงการเป็นครูที่ดีว่า ครูเป็นผู้พัฒนาคนจึงต้องมีอุดมการณ์ มีคุณธรรม และมีความเป็นครูตลอดเวลาทั้งในและนอกโรงเรียน ผู้ใดเป็นครูแสดงว่าเป็นคนที่มีจิตใจสูงมีความเสียสละเพื่อผู้อื่น ดังนั้นอุดมการณ์ของครูจึงควรอยู่ที่การเสียสละเพื่อศิษย์ สอดคล้องกับ ทองคุณ หงส์พันธ์

(2527: 120-125) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูว่ามี 2 ประการคือ ประการแรก ต้องเป็นผู้มีความรู้ และประการที่สองต้องเป็นผู้มีคุณธรรมนิยม ได้แก่ มีอุดมคติของครู วิญญาณของครู คุณธรรมของครู และมีจริยธรรมของครู ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างน้อยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตัวได้สอดคล้องกับการสอนของตนเอง สามารถอุทิศเวลาและมีความเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์ ขณะเดียวกันจะต้องมีส่วนช่วยในกิจกรรมของชุมชนให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วย

จากที่กล่าวมาอาชีพครูจึงเป็นอาชีพที่มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ดังที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของครูผู้สอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสอน ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู ไว้ดังนี้ (ประพินพร ขจรบุญ. 2546: 7; อ้างอิงจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537: 1-2)

1. ทำการสอนและอบรมความรู้ความสามัญและหรือวิชาชีพตามหลักสูตร
2. ให้บริการทางการศึกษา ส่งเสริมการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษา
3. รับผิดชอบปกครองดูแลความประพฤติ การรักษาวินัยและสุขภาพและดูแลการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน นักศึกษาตามที่ได้รับมอบหมาย
4. ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
5. ริเริ่มจัดทำสื่อการเรียนการสอนใหม่ๆ รู้จักใช้และเก็บรักษาสื่อการเรียนการสอนและเครื่องมืออุปกรณ์อื่นๆ อย่างถูกต้อง
6. รักษาวินัยและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนและนักศึกษา
7. นิเทศหรือช่วยนิเทศในวิชาที่รับผิดชอบงานวิชาการกลุ่มโรงเรียน
8. ให้คำแนะนำและแนะแนวต่างๆ แก่นักเรียน นักศึกษาและหรือผู้ปกครอง
9. ให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน นักศึกษาและชุมชนในด้านวิชาการและด้านอื่นๆ
10. ปฏิบัติงานในลักษณะเฉพาะพิเศษตามลักษณะประเภทการศึกษาและระดับการศึกษา
11. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าภาระงานของครูมิใช่เพียงแต่การทำการสอนเท่านั้น ครูในโรงเรียนยังมีงานอื่นที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งจะทำให้ครูต้องเสียสละเวลาในการเตรียมการสอนมาทำหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมายนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของครู ทำให้ครูต้องปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่จากเดิม มีบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นและภาระหน้าที่อื่นๆ อีกมากมายที่ครูจะต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ที่จะทำหน้าที่เหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเมื่อครูต้องทำหน้าที่

หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ทำให้ครูเกิดความขัดแย้งในบทบาทและไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ จึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้ และเกิดความคับข้องใจกับภาระงานใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลทำให้ครูเกิดความอ่อนล้าและท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก (เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. 2549: 92-93)

จากการศึกษาดัชนีชี้วัดมาตรฐานความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548: 207) พบว่าประชาชนคนไทยให้ความสำคัญกับมิติความมั่นคงของมนุษย์ 10 ด้านซึ่งสะท้อนลำดับความต้องการของประชาชนคนไทยในวัยทำงาน ดังนี้ คนในวัยทำงานให้ความสำคัญกับการมีงานทำและรายได้ ครอบครัวยุคใหม่ที่มีความสุขและสุขภาพอนามัยที่ดี ในระดับความจำเป็นมาก ทั้งนี้มิติด้านการศึกษาที่ดี ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และกรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย ได้ให้ระดับความจำเป็นปานกลาง และให้ระดับความจำเป็นน้อยคือ สิทธิความเท่าเทียม ชีวิตทางสังคม-วัฒนธรรม การมีส่วนร่วมทางการเมืองและการสนับสนุนทางสังคมตามลำดับ เมื่อพิจารณาความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าคนในวัยทำงานจะให้ความสำคัญกับตนเองและครอบครัวมากซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนาคือการดำรงอยู่เพื่อประโยชน์ผู้อื่นหรือประโยชน์สุขที่ตามองเห็น

3. จุดมุ่งหมายของชีวิตตามหลักพระพุทธศาสนา (ทิฏฐธัมมิกัตถะประโยชน์)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (พระธรรมปิฎก. 2546: 15-32) ได้กล่าวถึง ในการดำรงชีวิตของคนเราย่อมต่างก็ต้องการการมีชีวิตที่สมบูรณ์ ตามที่พระพุทธศาสนาได้สอนไว้ว่ามีสิ่งที่ควรเป็นจุดมุ่งหมายแห่งชีวิต จุดหมายนี้ก็เป็นเรื่องของประโยชน์และความสุข ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 คือประโยชน์สุขที่ตามองเห็น เป็นเรื่องวัตถุหรือด้านรูปธรรมซึ่งเป็นสิ่งที่ตามองเห็น สามารถแบ่งได้เป็น

- การมีสุขภาพดี คือ การมีร่างกายที่แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย สุขภาพดี
- การมีทรัพย์สินเงินทอง คือ การมีอาชีพเป็นหลักฐานหรือสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ
- การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนมนุษย์ คือ การมีสถานะในสังคม เช่น ยศศักดิ์ ตำแหน่งฐานะ ความมีเกียรติ มีชื่อเสียง การได้รับยกย่องหรือเป็นที่ยอมรับในสังคม รวมทั้งการมีมิตรสหายบริวาร

- ครอบครัวมีความสุข

โดยทั้งหมดที่กล่าวมานี้เป็นประโยชน์สุขระดับต้น ซึ่งตามองเห็น ซึ่งมีการบัญญัติศัพท์ไว้ว่า “ทิวฐธัมมิกัตถะ” แปลว่า ประโยชน์ปัจจุบัน หรือ ประโยชน์ที่ตามองเห็น เป็นประโยชน์ที่มองเห็นเฉพาะหน้า และเป็นฐานที่มั่นคงระดับแรก ทุกคนควรทำให้เกิดขึ้น ถ้าใครขาดประโยชน์ระดับนี้แล้วจะมีชีวิตลำบาก มีชีวิตอยู่ในโลกได้ยาก และจะก้าวไปสู่ความสุขหรือประโยชน์ในระดับสูงขึ้นไปก็ติดขัดมาก

ฉะนั้นถ้าอยู่ในโลกนี้ก็ต้องพยายามสร้างประโยชน์สุขในระดับต้นนี้ให้ได้ พอมีแล้วก็เกิดความรู้ว่าสบาย โดยสิ่งที่กล่าวนั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องกัน คือ เมื่อมีสุขภาพที่ดีแล้วก็สามารถที่จะทำงานหาเลี้ยงชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องกังวลต่อร่างกาย นั่นคือเมื่อมีสุขภาพกายที่ไม่สมบูรณ์แล้วอาจต้องสิ้นเปลืองทรัพย์สินในการรักษาตัวเพิ่มขึ้น ต่อมาเมื่อมีทรัพย์สินเงินทองเพียงพอในระดับหนึ่งมักจะตามด้วยฐานะทางสังคมเนื่องจากเป็นค่านิยมในสังคมทั่วไป คือ เมื่อคนมีทรัพย์สินมักจะเป็นที่ยอมรับในสังคม ได้รับการยกย่อง มีเกียรติเมื่อมีฐานะ ยศ ตำแหน่งขึ้นมาแล้วก็อาจจะมีอำนาจหรือมีโอกาสทำให้มีทางได้ทรัพย์สินเงินทองมากขึ้นด้วย และอาจจะมีมิตรบริวารมากขึ้นด้วยเป็นเครื่องประกอบ โดยในความเป็นจริงมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมย่อมต้องมีครอบครัวเป็นของตนเองและคาดหวังว่าเป็นครอบครัวที่ดี มีความมั่นคง มีความสุข ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกปลอดโปร่ง อันเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกันและกัน เมื่อเรื่องของครอบครัวเรียบร้อย ทำงานคล่อง หาเงินทองได้ดี ก็สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้เต็มที่ ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่ลูกได้ สร้างสรรค์ความเจริญของชีวิตครอบครัวและวงศ์ตระกูลได้ยิ่งขึ้น

เมื่อมองในระดับที่ 1 แล้วสามารถพิจารณาได้ว่าเป็นเพียงประโยชน์เบื้องต้นเท่านั้นไม่ได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความสุขที่แท้จริง เพราะในความเป็นจริงการที่มีทรัพย์สินมากก็ไม่ได้ทำให้เกิดความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นจริง ยิ่งอาจทำให้เกิดความวิตกกังวลต่อทรัพย์สินมากขึ้น หรือการเป็นที่ยอมรับในสังคมอาจได้มาเพราะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงที่มีบริวารมากแต่ก็อาจได้มาด้วยความไม่จริงใจ ในด้านที่เกี่ยวกับคนอื่น ก็มักมีเรื่องของการแข่งขันชิงดีชิงเด่นและการปั้นแต่งท่าทาง การกระทำและการแสดงออกที่หวัง

ระดับที่ 2 คือ ประโยชน์สุขที่เป็นด้านนามธรรมเป็นเรื่องของจิตใจลึกซึ้งลงไป เรียกว่าประโยชน์ที่เลียดจากตาเห็นหรือเลยไปข้างหน้า ไม่เห็นเป็นรูปธรรมต่อหน้าต่อตา หรือเรียกว่า “สัมปรายิกัตถะ” เช่น ความมีชีวิตที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ การที่ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่นด้วยธรรม ทำประโยชน์แก่เพื่อนมนุษย์ พอระลึกได้ก็อิ่มใจสบายใจทำให้มีความสุขอีกแบบหนึ่ง

ด้วยวิธีปฏิบัติในระดับที่ 2 ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจเกี่ยวกับคุณธรรม ทำให้เรามีความสุขมากขึ้นและแม้แต่ประโยชน์สุขระดับที่หนึ่งเมื่อมีประโยชน์สุขระดับที่สองเป็นคู่อยู่ข้างในด้วย ก็จะเกิดมีขึ้นชนิดที่ว่าเป็นความลึกซึ้งของจริงไม่ใช่ของเทียม เช่นถ้าเป็นการเคารพนับถือตอนนี้จะเป็นของแท้ การที่เรามีน้ำใจมีคุณธรรมและช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ด้วยใจจริง ก็จะทำให้เขาเคารพจริง เป็นการแสดงออกจากใจที่แน่นอนสนิท เป็นของลึกซึ้ง ก็จะได้ของแท้

ในทางกลับกัน ประโยชน์สุขระดับที่สองนี้ ก็อาศัยประโยชน์สุขระดับที่หนึ่งมาช่วย พอมีใจที่พัฒนา มีคุณธรรมขึ้นมาแล้ว เรามีน้ำใจอยากจะช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ เราก็เอาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในระดับแรกมาใช้ เช่น เอาทรัพย์สินเงินทองที่เป็นวัตถุเป็นของมองเห็นมาช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ยิ่งมีมากก็ยิ่งช่วยได้มาก

คนที่มีประโยชน์สุขระดับที่สอง ถึงแม้จะมีน้ำใจเกื้อกูล มีคุณธรรมอยากจะช่วยเหลือคนอื่น แต่ระดับที่หนึ่งทำไม่ได้ไม่มีเงินทองจะไปช่วยเขา ก็ทำประโยชน์สุขได้น้อยเพราะฉะนั้นต้องมีทั้งสองชั้น นอกจากความสุขใจในการได้ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนมนุษย์ ก็คือความมีน้ำใจ โดยเฉพาะความมั่นใจในชีวิตตนเอง เช่นเรามีความมั่นใจในชีวิตของเราที่ได้เป็นอยู่มาดี มีความประพฤติปฏิบัติถูกต้องตั้งอยู่ในความดีงามสุจริต เมื่อระลึกถึงชีวิตก็มีความมั่นใจในตนเอง เป็นความสุขลึกซึ้งอยู่ภายใน และเมื่อเรามีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ด้วยความดีงาม เกิดจากคุณธรรมภายในก็ยิ่งทำให้เรามีความมั่นใจพร้อมทั้งมีความมั่นใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วย นี่เป็นระดับของความสุขที่แท้จริง

นอกจากนั้นยังมีคุณธรรมอื่นที่来帮助เสริมหนุนประโยชน์สุขทางจิตใจอีกโดยเฉพาะศรัทธา คือมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ดีงาม ในคุณความดีในการกระทำความดีในจุดหมายที่ดีงาม ตลอดจนในวิถีชีวิตที่ดีงาม ความเชื่อมั่นและมั่นใจเหล่านี้เป็นศรัทธา ผู้ที่ศรัทธาในพระพุทธศาสนาเห็นวาพระศาสนานี้มีอยู่เพื่อประโยชน์สุขแก่มวลมนุษย์เป็นคำสอนที่ดีงาม เรามีศรัทธามีความมั่นใจในคุณค่าแห่งธรรม ก็ทำนุบำรุงหรือช่วยกิจการพระศาสนาด้วยศรัทธานั้น จิตใจก็มีความมั่นใจและมั่นคง มีกำลังเข้มแข็งและผ่องใส พร้อมทั้งมีความสุขที่ประณีตเป็นส่วนที่แท้และลึกซึ้งภายใน นี่คือประโยชน์สุขระดับที่สอง การมีความมั่นใจด้วยศรัทธาที่เชื่อและชื่นใจในสิ่งที่ดีงามแล้วก็มีศีล มีความประพฤติดีงามเกื้อกูลไม่เบียดเบียนใครทำแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์มีจาคะ มีความเสียสละ ได้ใช้ทรัพย์สินเงินทองที่หามาได้ทำให้เกิดคุณค่า ขยายประโยชน์สุขให้กว้างขวางออกไปแล้วก็มีปัญญา มีความรู้ความเข้าใจในความเป็นจริงของสิ่งทั้งหลาย พอที่จะปฏิบัติต่อสิ่งที่ชีวิตเกี่ยวข้อง เริ่มแต่บริโภคใช้จ่ายจัดการทรัพย์สินเงินทองนั้นในทางที่จะเป็นคุณประโยชน์สมคุณค่าของมัน และไม่ให้เกิดปัญหา ไม่ให้เกิดทุกข์ ไม่ลุ่มหลงมัวเมา อยู่อย่างเป็นนายมิใช่เป็นทาสของทรัพย์ต่อจากนี้ก็จะก้าวสู่ประโยชน์สุขระดับที่สาม ถึงมีเพียงสองชั้นก็นับว่ามีชีวิตที่ค่อนข้างสมบูรณ์แล้ว

ระดับที่ 3 คือประโยชน์สุขที่เป็นนามธรรม ขั้นที่เป็นโลกุตระเป็นเรื่องของจิตใจที่เป็นอิสระ อยู่เหนือกระแสโลก เนื่องจากมีปัญญาที่รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต อย่างที่ว่าอยู่ในโลกแต่ไม่ ติดโลก หรือไม่เบือนโลก เหมือนใบบัวไม่ติดน้ำ เรียกว่า ปรมัตถะ แปลว่า ประโยชน์สูงสุด ผู้ที่ พัฒนาปัญญาไปถึงประโยชน์สูงสุดนี้ นอกจากอยู่ในโลกโดยที่มิได้รับประโยชน์ขั้นที่หนึ่งและขั้นที่ สองสมบูรณ์แล้ว ฉะนั้นความทุกข์ที่มีในธรรมชาติก็มีไป แต่มันไม่เกิดเป็นความทุกข์ในใจเรา อนิจจัง ก็เป็นไปของมัน ในเราไม่ผันผวนแปรปรวนไปด้วย จึงมาถึงขั้นที่เรียกว่าถูกโลกธรรมกระทบก็ไม่ หวั่นไหว

จากที่กล่าวมาแล้วนั้นจะเห็นได้ว่าการที่คนเราอยู่ได้ในทุกวันนี้เพราะมีจุดหมายในชีวิตที่ เหมือนกันคือเมื่อเจริญเติบโตมาถึงขั้นหนึ่งย่อมต้องการก้าวไปสู่การทำงานเพื่อต้องการปัจจัยคือเงิน ทองมาใช้เลี้ยงชีพหรือจะกล่าวได้ว่าจะพบประโยชน์ขั้นที่หนึ่งได้ง่ายที่สุดซึ่งเป็นประโยชน์ที่เป็นรูป สามารถมองเห็นและสัมผัสได้ ดังนั้นผู้วิจยจึงสนใจประโยชน์ขั้นที่หนึ่งมาศึกษาเป็นตัวแปรควบคุมใน การวิจัย

3.1 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการมีสุขภาพดี(Enjoying Good Health, Physical Fitness, Freedom From Maladies, and Longevity)

การมีสุขภาพดีเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตที่ดี นั้นหมายถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลที่เกิด จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา สภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอ ให้เกิดความสุขภาพดีและสุขภาพจิตใจที่ดี (รัตนา อัทธภูมิสุวรรณ. 2542: 69)

ดังนั้นการที่มีสุขภาพที่ดีจึงเป็นการดำเนินชีวิตที่มีความสุขสบายทั้งร่างกายและจิตใจตามสมควร แก่อัตภาพให้สอดคล้องกับทรัพยากร สภาพแวดล้อม ไม่เป็นภาระและก่อให้เกิดปัญหาในสังคมในระดับ บุคคลนั้น คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือความสามารถในการคิดเป็น ทำเป็นและ แก้ปัญหาเป็น และการที่จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ก็ต้องมีสุขภาพที่ดีด้วยเช่นกัน

3.1.1 ลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพดี

องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ หมายความว่า Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease and infirmity หรือสุขภาพหมายถึง ภาวะความสมบูรณ์ของร่างกาย จิตใจ รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี และไม่ได้หมายความว่าเฉพาะการปราศจากโรคและความพิการ (มนัส ยอดคำ. 2548: 1)

พจนานุกรม ฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ ไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ(รัตน อัทธภูมิสุวรรณ. 2542: 69-70) สุชาติ โสมประยูร (2538: 5-6) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพกายและสุขภาพจิตดังนี้ สุขภาพกายหมายถึง สภาพของร่างกายที่มีความเจริญเติบโตและพัฒนาการสมกับวัย สะอาด แข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและทุพพลภาพ พร้อมทั้งมีภูมิคุ้มกันโรคหรือความต้านทานโรคเป็นอย่างดี

สุขภาพจิต หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวของคนเราให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งสถานการณ์ในอดีตและอนาคตด้วย ในภาษาอังกฤษ คำว่า สุขภาพ แปลจากคำว่า Health ซึ่งหมายถึง อนามัย สุขภาพ ความปราศจากโรค ความสุขสบายร่างกาย ความสมบูรณ์ ผู้ที่มีสุขภาพดีควรมีลักษณะดังนี้

- 1) สภาพร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง เจริญเติบโตสมกับวัย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และไม่ทุพพลภาพ พร้อมทั้งมีความต้านทานโรคได้ดี
- 2) ร่างกายแข็งแรงเพียงพอกับการที่จะดำเนินภารกิจในชีวิตประจำวันได้อย่างสะดวกสบาย โดยไม่มีความวิตกกังวล
- 3) มีจิตใจแจ่มใสร่าเริงอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดี มีความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินอยู่กับการดำเนินชีวิตและการประกอบกิจกรรมต่างๆ
- 4) สามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคม
- 5) มีความรู้สึกอยากรับประทานอาหารเมื่อถึงเวลา ไม่รู้สึกอยากรับประทานอาหารพร่ำเพรื่อหรือเบื่ออาหาร มีสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหารและรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์
- 6) สามารถพักผ่อนและนอนหลับได้อย่างเพียงพอ

3.1.2 วิธีการส่งเสริมสุขภาพ

การที่สุขภาพต้องทนทุกข์ทรมานจากโรคภัยไข้เจ็บและเสียชีวิตก่อนถึงวัยอันสมควร นับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีค่ามากในการพัฒนาประเทศ แต่ก็สามารถป้องกันโรคภัยไข้เจ็บไม่ให้เกิดขึ้นได้ หากรู้จักวิธีการส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติตามวิธีการที่ถูกต้อง เพราะการส่งเสริมสุขภาพเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดโรค เป็นวิธีการรักษาสุขภาพที่ถูกต้องมากกว่าการปล่อยให้ร่างกายเกิดโรคแล้วมาหาวิธีการรักษาภายหลัง วิธีการส่งเสริมสุขภาพมีอยู่ 3 ขั้นตอน คือ

- 1) การป้องกันโรค เป็นการส่งเสริมสุขภาพในขั้นต้น โดยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ถูกหลักโภชนาการและถูกสุขลักษณะ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ การฉีดวัคซีนป้องกันโรค

พักผ่อนให้เพียงพอ การทำจิตใจให้ร่าเริงเบิกบาน การงดสูบบุหรี่และงดดื่มสุรา การอยู่ในที่มีอากาศบริสุทธิ์ ซึ่งวิธีการต่างๆ เหล่านี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดโรคได้

2) การบำบัดโรค เป็นการส่งเสริมสุขภาพในขั้นที่สอง เมื่อเกิดโรคที่เราไม่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคพันธุกรรม ต้องทำการรักษาให้หายจากโรคหรือควบคุมไม่ให้โรคลุกลามมากขึ้นจนรักษายากหรือมีโรคแทรกซ้อน

3) การฟื้นฟูสมรรถภาพ เป็นการส่งเสริมสุขภาพในขั้นสุดท้าย ภายหลังจากการเจ็บป่วยเพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ป่วยกลับไปเป็นโรคนั้นอีก หรือในกรณีที่ร่างกายพิการก็รักษาเพื่อแก้ไขหรือลดความพิการหรือฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยให้ใกล้เคียงกับสภาพปกติมากที่สุด

จากที่กล่าวมานั้นเมื่อนำมาพิจารณาจะเห็นได้ว่าสุขภาพในตัวคนเรานั้นประกอบด้วย 2 ส่วนด้วยกันคือ สุขภาพกายและสุขภาพใจ ฉะนั้นอาหารการกินที่กินนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสุขภาพกายและโภชนาการที่ดีนั้น ควรกินเป็น กินถูกต้อง กินให้เพียงพอกับร่างกายต้องการ ไม่ใช่กินเพื่อความอร่อยจนทำให้ร่างกายมีสารอาหารเกินความต้องการแล้วนำมาสู่โรคภัยไข้เจ็บ

3.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ

สุขภาพเป็นคำที่มีความหมายกว้างและยังสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ สุขภาพเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลที่จะดูแลรักษาตลอดจนการแก้ไขปัญหาสุขภาพของตนเองซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (มนัส ยอดคำ. 2548 : 4 - 10)

1) สภาพทางเศรษฐกิจและสังคม หมายถึงรายได้ประชาชนต่อหัวต่อปี ถ้าประเทศนั้นมีฐานะทางเศรษฐกิจดี ก็เป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งว่าประชาชนในชาตินั้นน่าจะมีสุขภาพดีตามไปด้วย เพราะนอกจากรัฐจะมีงบประมาณเพียงพอที่จะจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพให้กับคนในชาติแล้ว ตัวประชาชนเองก็มีศักยภาพในการดูแลตัวเองตามด้วย

2) สิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพภูมิอากาศ ภูมิประเทศ ธรรมชาติ ตลอดจนสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้นและสภาพแวดล้อมทางสังคม ได้แก่วิถีการปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของคน ล้วนส่งผลต่อสุขภาพทางกายและจิตใจโดยตรงทั้งสิ้น

3) วัฒนธรรม หมายถึง วิถีของการแสดงออก เป็นพฤติกรรม เป็นขนบธรรมเนียมประเพณี ตลอดจนความเชื่อและค่านิยมที่สังคมเรียนรู้ต่อกันมา แม้วัฒนธรรมจะไม่ส่งผลต่อสุขภาพโดยตรงเหมือนสิ่งแวดล้อม แต่วัฒนธรรมจะมีผลทางอ้อมต่อการดูแลรักษาสุขภาพ เช่นวัฒนธรรมในการบริโภคอาหาร นอกจากวัฒนธรรมมีผลต่อการเจ็บป่วยแล้ว วัฒนธรรมจะมีผลต่อการรักษาสุขภาพด้วยโดยเฉพาะความเชื่อและค่านิยม

4) ความเชื่อ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน เพราะเมื่อบุคคลมีความเชื่ออย่างไรแล้ว ความเชื่อเหล่านั้นจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้คนยึดถือ ประพฤติปฏิบัติตามความคิดและ

ความเข้าใจนั้น โดยอาจจะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ และความเชื่อในสิ่งต่างๆ ไม่จำเป็นต้องอยู่บนพื้นฐานความจริงเสมอไป ความเชื่ออาจเป็นเพียงความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจ ความคาดหวังหรือสมมติฐาน ซึ่งอาจจะมีเหตุผลหรือไม่ก็ได้

5) ค่านิยม เป็นผลที่เกิดจากความเชื่อที่เห็นว่าถูกต้องและกำหนดเป็นมาตรฐานร่วมกันของคนในสังคมหรือชุมชน ทำให้ค่านิยมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติของคน ตลอดช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง หรืออาจจะเป็นระยะเวลาเพียงสั้นๆ หรือนานๆ ก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อเป็นฐานของค่านิยมนั้น

6) การศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสังคม การศึกษาให้คนเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา โดยเฉพาะปัญญาในการดูแลรักษาสุขภาพย่อมส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของคนในสังคมนั้น

7) การทำงาน ลักษณะของการประกอบอาชีพ แต่ละอาชีพจะมีความเสี่ยงต่อสุขภาพหรือต่อการเจ็บป่วยต่างกัน เช่น อาชีพเกษตรกรรมกับอาชีพข้าราชการ จะมีการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่แตกต่างกัน นอกจากลักษณะอาชีพจะมีผลต่อสุขภาพแล้ว อัตราการทำงานและการว่างงานก็ยังมีผลต่อสุขภาพโดยเฉพาะสุขภาพจิต ซึ่งจะนำสู่การเจ็บป่วยของร่างกาย

8) ที่อยู่อาศัย เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพโดยตรง คือ ถ้าที่อยู่อาศัยตั้งอยู่ในทำเลที่เหมาะสม ห่างไกลจากภัยธรรมชาติ อยู่ในแหล่งที่มีการจัดการสุขภาพที่ดี สภาพบ้านเรือนมีความมั่นคง แข็งแรง สะอาด ปราศจากมลพิษ ย่อมส่งผลต่อผู้อาศัยให้ปลอดภัยจากอันตรายและห่างไกลจากโรคภัยไข้เจ็บ

9) ผลผลิตทางเกษตรและผลิตภัณฑ์อาหาร เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของคนในชุมชน ดังนั้นถ้าชุมชนนั้นสามารถผลิตอาหารที่เป็นธรรมชาติมีความเสี่ยงต่อสุขภาพน้อย ปราศจากสารเคมี ปราศจากเชื้อโรคและลักษณะของอาหารที่นำมาบริโภคไม่เป็นอาหารที่นำไปสู่การสะสมของสารที่เป็นโทษแก่ร่างกาย

10) ระบบบริการสุขภาพ สุขภาพของประชาชนจะดีถ้าหากระบบบริการสุขภาพมีขอบข่ายในการให้บริการที่กว้างขวางและครอบคลุม คือ อย่างน้อยระบบบริการจะต้องประกอบด้วย

- การให้บริการรักษา
- การฟื้นฟูสุขภาพ
- การป้องกันการเจ็บป่วย
- การส่งเสริมสุขภาพ

ระบบบริการสุขภาพที่ดีควรมีสัดส่วนการให้บริการเน้นหนักไปที่การป้องกันไม่ให้เกิดการเจ็บป่วย และส่งเสริมให้คนมีสุขภาพถึงขีดสุด ดีกว่าการตั้งรับหรือรอให้การบริการรักษาเมื่อเจ็บป่วยแต่เพียงอย่างเดียว

11) เครือข่ายทางสังคมและชุมชน หมายถึง กระบวนการเชื่อมโยงสมาชิกหรือองค์กรต่างๆ ในสังคมเข้าด้วยกัน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูลข่าวสาร และทรัพยากรระหว่างกันและกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการให้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน ตลอดจนสร้างสรรค์แลกเปลี่ยนความรู้เกิดเป็นความรู้ใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

12) วิถีชีวิต หมายถึง นิสัยหรือแบบแผนของการดำเนินชีวิตที่มีความคงที่ภายในซึ่งสะท้อนทัศนคติและค่านิยมของบุคคลหรือวัฒนธรรม ทั้งในเรื่องที่อยู่อาศัย ลักษณะครอบครัว ชนบทชนเมืองประเพณีด้านสุขวิทยาส่วนบุคคล ค่านิยมทางสังคมและองค์การทางสังคม ฉะนั้นบุคคลที่มีวิถีการดำเนินชีวิตที่เป็นผลดีต่อสุขภาพ เช่น ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่สูบบุหรี่ นอนพักผ่อนให้เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อสุขภาพในทางบวกด้วย

13) อายุ เพศและพันธุกรรม เป็นปัจจัยสุดท้ายที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพ เพราะอายุมีบทบาทสำคัญต่อพฤติกรรมและการดูแลสุขภาพ เนื่องจากอายุเป็นตัวบ่งบอกถึงวุฒิภาวะและความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับตนเอง เพศกับสุขภาพนั้นพบว่าเพศหญิงมีการดูแลสุขภาพตนเองดีกว่าเพศชาย ด้านพันธุกรรมมีโรคหลายโรคที่มีการถ่ายทอดทางพันธุกรรม เช่น โรคเบาหวาน และธาลัสซีเมีย

ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

จากการที่นักทฤษฎีได้มองความเครียดในลักษณะที่แตกต่างกันทำให้เกิดทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด เป็น 3 กลุ่มดังนี้ (มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์, 2538 : 27)

1. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นทางจิตวิทยา (Psychology) ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้

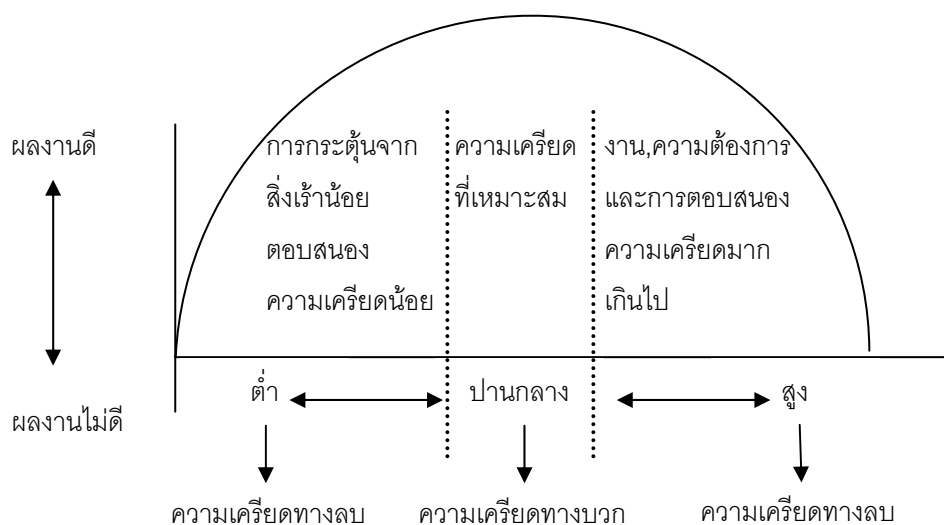
1.1 ตัวแบบพื้นฐานของการตอบสนอง (Response – Based Model) เป็นตัวแบบอธิบายว่าความเครียดเป็นกลุ่มของสิ่งรบกวนที่ขัดขวางการตอบสนองทางสรีรวิทยาและจิตวิทยาของบุคคลต่อภาวะคุกคาม ทฤษฎีกลุ่มนี้ได้แก่ ทฤษฎีพื้นฐานความเครียดของ เซลเย (Selye, 1956 : 31-35) ที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นการตอบสนองของบุคคลต่อการกระตุ้น ซึ่งจะแสดงออกในรูปของกลุ่มอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง เป็นต้น

1.2 ตัวแบบพื้นฐานของสิ่งเร้า (Stimulation – Based Model) เป็นตัวแบบที่อธิบายว่า ความเครียดเป็นกลุ่มของสถานการณ์ของสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดการตอบสนองและสิ่งเร้านี้เป็นบ่อเกิดของความเครียด เช่น ความมากเกินไป ความขัดแย้ง และสิ่งที่ไม่นอกเหนือการควบคุม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ เช่น ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงในชีวิตกับความเจ็บป่วย ของไฮล์ม

และเรห์ (Holmes and Rahe. 1967 : 213 - 218) ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุการณ์ต่างๆ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ถือว่าเป็นความเครียดที่ให้นมนุษย์ต้องปรับตัว

1.3 ตัวแบบปฏิสัมพันธ์ของความเครียด (Interactional Model of Stress) เป็นตัวแบบพื้นฐานแนวคิดจาก 2 ตัวแบบแรกรวมกัน และศึกษาในมิติที่ว่าความเครียดเป็นความไม่สมดุลระหว่างความต้องการและความสามารถในการตอบสนองของบุคคล ความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้รับการคุกคาม และไม่สามารถจัดการกับความเครียดได้ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจมีความสมดุลระหว่างความต้องการและการตอบสนอง บุคคลนั้นจะปลอดภัยจากความเครียด

2. ทฤษฎีความเครียดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Job Stress) ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้นำมาใช้อธิบายความเครียดในการทำงานอย่างกว้างขวาง ได้แก่ทฤษฎีความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person – Environment Fit Theory) ซึ่งเป็นแนวคิดของ เฟรนช์ และคนอื่นๆ (French and, Caplan and Harrison. 1982: 27-28) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนแนวคิดสำคัญ 2 ประการ คือ ความบีบคั้นขององค์การและความเครียดของบุคคล ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทั้งสองประการนี้ มีผลต่อสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของบุคคล นั่นคือความเครียดจะเกิดขึ้นเมื่อการตอบสนอง หรือความต้องการของสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลกับความต้องการ หรือความสามารถของบุคคลนั่นคือ ถ้าความต้องการหรือความสามารถของบุคคลและสิ่งแวดล้อมไม่สมดุลผลที่ตามมาก็คือความเครียด ซึ่งจะมีผลสะท้อนกลับมาที่การปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีกับงาน นอกจากทฤษฎีนี้แล้ว ในกลุ่มนี้ยังมีแนวคิดว่าด้วยความเครียดกับประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งระดับความเครียดมีความสัมพันธ์ทั้งทางบวกและทางลบกับผลสัมฤทธิ์ของการทำงาน คือระดับความเครียดที่เหมาะสมจะมีสัมฤทธิ์ผลของการทำงานสูงสุด ซึ่งจะอยู่ที่จุดสูงสุดของตัวยูหวักลับ ถ้าความเครียดสูงกว่านี้สัมฤทธิ์ผลของการทำงานจะลดลงอย่างรวดเร็ว ดังภาพ



ภาพประกอบ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ที่มา : มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. 2538 : 28

3. ทฤษฎีความเครียดที่เน้นผลกระทบของความเครียดที่มีต่อบุคคล ทฤษฎีในกลุ่มนี้ได้แก่ (Welford. 1974: 4-9)

3.1 สมมติฐานตัวยูหัวกลับ (Inverted – U Hypothesis) ซึ่งอธิบายว่าเมื่อเครียดเพิ่มขึ้น ผลการทำงาน (Job Performance) จะเพิ่มขึ้นจนถึงจุดสูงสุดของโค้งตัวยูหัวกลับและความเครียดที่มากหรือน้อยเกินไปจะมีผล ทำให้ผลการทำงานต่ำลงด้วย

3.2 ทฤษฎีการตรวจจับสัญญาณ (Signal Detection Theory) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยการตอบสนองเมื่อร่างกายได้รับสัญญาณกระตุ้นจากสิ่งคุกคาม จะตอบสนองทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดผลต่อสุขภาพ เกิดความเจ็บป่วยได้ทั้งร่างกายและจิตใจ

สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด (Stressor) เกิดได้จากสาเหตุหรือปัจจัยหลายๆอย่าง ความเครียดที่เกิดขึ้นนี้มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล แม้จะมีสาเหตุเดียวกันแต่ความรุนแรงไม่เท่ากัน ซึ่งขึ้นกับองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายๆ ประการได้แก่ พื้นฐานทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมในขณะนั้น นอกจากนี้ยังขึ้นกับความมากน้อยของสิ่งที่มากระตุ้น

ฟาร์เมอร์ และคนอื่นๆ (Farmer & others. 1984 : 20 - 24) ได้แบ่งสาเหตุการเกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. สาเหตุจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

2. สาเหตุจากการเงิน (Financial Source) เป็นสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ เช่น รายได้ สภาพทางการเงิน ความสามารถในการจัดการหาอาหาร เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัยรวมทั้งการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับสภาพทางการเงินที่ควรจะเป็น

3. สาเหตุจากสัมพันธภาพ (Relational Source) เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

4. สาเหตุจากอาชีพการงาน (Occupational Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับประสบการณ์การทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกและประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบัน รวมถึงการคาดหวังในอนาคต

จะเห็นได้ว่า การที่จะมีสุขภาพที่ดีหรือไม่นั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่มีอิทธิพลต่อการกินดีอยู่ดี (Well-Being) มีหลายปัจจัยที่สามารถจะควบคุมได้ด้วยตนเอง และมีอีกหลายปัจจัยที่จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วม ความร่วมมือของคนในสังคมทุกฝ่าย ดังนั้นภาวะสุขภาพจึงสะท้อนให้เห็นศักยภาพในการดูแลสุขภาพของสังคมนั้นๆ ด้วย

3.1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพและคุณภาพชีวิต

วสุธร ตันวัฒนกุล (2542: 5) กล่าวว่าไว้ว่าการจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายประการ โดยที่การมีสุขภาพจะเป็นส่วนที่มีความสำคัญเป็นพื้นฐานที่จะทำให้องค์ประกอบอื่นๆ มีสภาพดีไปด้วย เนื่องจากสุขภาพเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพของร่างกายของแต่ละบุคคลและยังเกี่ยวเนื่องกับสภาพจิตใจของสมาชิกในครอบครัวและคนใกล้ชิด ดังนั้น การจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นองค์ประกอบด้านสุขภาพจะต้องดีและองค์ประกอบอื่นๆ จะต้องดีด้วย

3.2 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ (Having work and income, Having Honest Livelihood, and Being Economically Self-Reliant)

คณะกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยม กลุ่มนักวิชาการ (บุญเลิศ พูนสุขโข. 2540: 19; อ้างอิงจาก คณะอนุกรรมการจัดทำคู่มือการปลูกฝังค่านิยม กลุ่มนักวิชาการ. 2525 : 65-82) ได้อธิบายส่วนของค่านิยมในการพึ่งตนเองซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญข้อหนึ่งโดยกล่าวถึงการพึ่งตนเองหมายถึง การเคารพตนเอง เชื้อมั่นในความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จได้ด้วยตนเองและไม่ทำตัวให้เป็นปัญหา หรือเป็นภาระกับผู้อื่น หรือหมู่คณะ และได้กำหนดขอบข่ายของการพึ่งตนเองไว้ 3 ด้านคือ

1. การพึ่งตนเองด้านการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในชีวิตประจำวัน หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ในชีวิตประจำวันของตนให้สำเร็จได้ด้วยตนเอง เช่น สามารถอาบน้ำแต่งตัวให้ตัวเองได้ อยู่ตามลำพัง และช่วยเหลือตนเองเมื่อพ่อแม่ไม่อยู่ รู้จักบริการตัวเองในการรับประทาน อาหาร สามารถซ่อมแซมเครื่องใช้ของตนที่ชำรุดเสียหายได้ด้วยตนเอง เป็นต้น

2. การพึ่งตนเองในด้านการศึกษาเล่าเรียน หมายถึง ความสามารถในการศึกษาเล่าเรียนให้สำเร็จลงได้ด้วยตนเอง ยอมรับและเคารพในตนเอง มีความคิด อุดมการณ์และความเชื่อมั่น รู้จักใช้ความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่เพื่อการศึกษาค้นคว้าและทำงานให้สำเร็จตามความประสงค์ รวมทั้งพยายามเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

3. การพึ่งตนเองทางด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความสามารถในการช่วยเหลือตนเองด้านเงินทอง รู้จักหารายได้ทางสุจริตสำหรับใช้จ่าย ตลอดจนรู้จักเลือกและใช้เครื่องอุปโภคด้วยคุณค่าอย่างแท้จริง

กรมสามัญศึกษา หน่วยงานพิเศษ กระทรวงศึกษาธิการ (2529: 2-72) ได้ให้ความหมายของการพึ่งตนเองไว้ว่า หมายถึง การเคารพตนเอง เชื้อมั่นในความสามารถที่จะกระทำการใดๆ ให้สำเร็จด้วยตนเองและไม่ทำตัวให้เป็นปัญหา หรือเป็นภาระแก่ผู้อื่น หรือหมู่คณะ และยังได้กำหนดขอบข่ายของการพึ่งตนเองไว้ 3 ด้าน คือ

1. การพึ่งตนเองด้านการศึกษเล่าเรียน หมายถึง การที่นักเรียนพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น เมื่อมีปัญหาด้านการเรียนสามารถแก้ไขปัญหได้ด้วยวิธีที่ถูกต้องและสุจริต ไม่ลอกผลงานของผู้อื่นหรือให้ผู้อื่นทำหรือเอาผลงานของผู้อื่นมาส่งอาจารย์เพื่อเอาคะแนน

2. การพึ่งตนเองด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง การที่นักเรียนพยายามใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่สร้างปัญหาหรือภาระแก่กลุ่ม สร้างบรรยากาศในการทำงานของกลุ่มให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยเหตุผลและเต็มใจ ไม่คิดถึงความได้เปรียบเสียเปรียบในระหว่างเพื่อนสมาชิกด้วยกัน

3. การพึ่งตนเองด้านเศรษฐกิจ หมายถึง การที่นักเรียนพยายามใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในด้านเงินทอง รู้จักหารายได้ทางสุจริต สำหรับใช้จ่ายส่วนตัวเพื่อแบ่งเบาภาระของพ่อแม่ผู้ปกครอง โดยไม่กระเทือนต่อการศึกษเล่าเรียน เช่น ใช้เวลาว่างหลังเลิกเรียนรับจ้างส่งขนม ปลูกผักสวนครัว ตลอดจนรู้จักใช้เครื่องอุปโภคอย่างคุ้มค่า เช่น พยายามซ่อมแซมเสื้อผ้าให้ใช้ประโยชน์อยู่เสมอ เลือกซื้ออาหารให้พอเหมาะ ไม่เหลือทิ้ง วางแผนการใช้เงินและการเก็บออมไว้อย่างมีสัดส่วน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2534: 49) ได้กล่าวไว้ในทฤษฎีการพึ่งตนเองว่า การพึ่งตนเองหมายถึง ความสามารถในการดำรงตน อยู่ได้อย่างอิสระ มั่นคงสมบูรณ์ โดยภาวะการพึ่งตนเองมีลักษณะพลวัต (Dynamic) เปลี่ยนไปตามกาลเวลา เทียบได้กับความสมดุลเคลื่อนที่ (Moving Equilibrium) และการที่จะพึ่งตนเองได้นั้นต้องมีการพึ่งตนเองได้ 5 ด้าน คือ

1. พึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ (Natural Resources Self Reliance) โดยบุคคลสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ มีการรักษาให้ดำรงอยู่ไม่ให้เกิดเสื่อมเสียไป

2. พึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ (Economic Self Reliance) หมายถึงบุคคลสามารถดำรงชีวิตทางเศรษฐกิจ มีรายได้พอเพียง สามารถซื้อปัจจัยหลักเพื่อการดำรงชีพ

3. พึ่งตนเองทางเทคโนโลยี (Technological Self Reliance) หมายถึง บุคคลสามารถประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือเทคโนโลยีสำหรับดำเนินกิจกรรม รวมถึงการติดต่อสื่อสารกับภายนอก

4. พึ่งตนเองได้ทางสังคม (Social – Cultural Self Reliance) หมายถึง บุคคลสามารถรวมตัวกันเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น โดยมีปัจจัยทางด้านสังคม วัฒนธรรม การศึกษา การสื่อสารระหว่างกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ระหว่างกัน การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง

5. พึ่งตนเองได้ทางจิตใจ (Psychological Self Reliance) หมายถึง บุคคลที่มีจิตใจเข้มแข็ง มั่นใจว่าช่วยเหลือตนเองได้ พึ่งตนเองได้ สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ และสามารถหาเลี้ยงชีพและพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ(กปร. 2550: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของการพึ่งตนเองไว้ว่า การพึ่งตนเอง หมายถึง ความสามารถในการดำรงตนอยู่ได้อย่างอิสระ มั่นคง สมบูรณ์ ซึ่งการพึ่งตนเองได้นั้น มีทั้งในระดับบุคคล และชุมชน การพึ่งตนเองต้องสามารถผันเปลี่ยนไปตามเวลาได้ เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้อง และสมดุล ทั้งนี้ได้กำหนดหลักการและแนวทางเพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ ตามหลักทางสังคมวิทยามี 5 ประการ คือ

1. การพึ่งตนเองได้ทางเทคโนโลยี หมายถึง การมีปริมาณและคุณภาพของเทคโนโลยีทางวัตถุ เช่น เครื่องไม้เครื่องมือ เครื่องจักรกล และเทคโนโลยีทางสังคม เช่น การจัดวางโครงการ การจัดการ เป็นต้น การรู้จักใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการนำภูมิปัญญาชาวบ้านมาใช้ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

2. การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ หมายถึง ความสามารถในการทำมาหากินเลี้ยงชีพที่มีความมั่นคงสมบูรณ์พูนสุขพอสมควรหรืออย่างมีสมดุล

3. การพึ่งตนเองได้ทางทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และความสามารถในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้ดำรงอยู่ไม่ให้เกิดเสื่อมเสียไปจนหมดสิ้น หรือไม่ให้เกิดเสียสมดุลธรรมชาติ

4. การพึ่งตนเองได้ทางจิตใจ หมายถึง การมีสภาพจิตใจที่กล้าแข็ง เพื่อที่สามารถต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่างๆ ทั้งการหาเลี้ยงชีพ การพัฒนาชีวิตให้เจริญก้าวหน้า การยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักทางสายกลาง หรือมัชฌิมาปฏิปทา

5. การพึ่งตนเองได้ทางสังคม หมายถึง การที่คนกลุ่มหนึ่งมีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น มีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำกลุ่มคนเหล่านี้ให้ดำเนินการใดๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง หรือสามารถหาความช่วยเหลือจากภายนอกเข้ามาช่วย ทำให้ชุมชนช่วยเหลือตนเองได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (2548: 28-30) ได้กล่าวถึง การที่บุคคลจะมีชีวิตที่เป็นหลักฐาน สามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ คนที่จะเรียกได้ว่า รู้จักหา รู้จักใช้ทรัพย์ หรือหาเงินเป็น ใช้เงินเป็น เป็นคนทำมาหากินที่ดี ตั้งตัวสร้างหลักฐานได้และใช้ทรัพย์สมบัติให้เป็นประโยชน์ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ทางเศรษฐกิจอย่างถูกต้อง ก็เพราะปฏิบัติตามหลักธรรมดังนี้

1. **ค้นหาและรักษาสम्บัติ** ปฏิบัติตามหลักธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ปัจจุบันหรือหลักธรรมอันอำนวยการประโยชน์สุขขั้นต้น ที่เรียกว่า “ ทัฏฐธัมมิกัตถสังวัตตนีธรรม 4 ”

อุฏฐานสัมปทา หรือว่าการถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียร ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน และการประกอบอาชีพที่สุจริต ฝึกฝนให้มีความชำนาญชำนาญและรู้จริง รู้จักใช้ปัญญา สอดส่อง ตรวจสอบ หาวิธีการที่เหมาะสมที่จัดการและดำเนินการให้ได้ผลดี

อารักขสัมปทา หรือว่าการถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครอง เก็บ รักษา โภคทรัพย์และผลงานที่ตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียรโดยชอบธรรมด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย

กัลยาณมิตตา หรือว่าการคบหาคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักเสวนาคบหาคน ไม่คบไม่เอาอย่างผู้ที่ชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย เลือกละเลาะเสวนาศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้รู้ผู้ทรงคุณ ผู้มีความสามารถ ผู้นำเคารพนับถือ และมีคุณสมบัติเกื้อกูลแก่อาชีพการงาน

สมชีวิตา หรือว่าการเลี้ยงชีวิตแต่พอดี คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายเป็นอยู่พอดี สมรายได้ มิให้ฝืดเคืองหรือฟุ่มเฟือย ให้รายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บไว้

2. **ชั้นแจกจัดสรรทรัพย์** เมื่อหาทรัพย์มาได้แล้ว รู้จักจัดสรรทรัพย์นั้นโดยถือหลักการแบ่งทรัพย์เป็น 4 ส่วน ที่เรียกว่า โภควิภาค 4 คือ

การแบ่งไว้หนึ่งส่วนเพื่อใช้จ่ายเลี้ยงตน เลี้ยงคนที่ควรบำรุงเลี้ยงและทำประโยชน์

การแบ่งไว้สองส่วนเพื่อใช้เป็นทุนประกอบการงาน

การแบ่งไว้หนึ่งส่วนเพื่อเก็บไว้ใช้ในคราวจำเป็น

3. **ชั้นจับจ่ายใช้กิน** ต้องคำนึงไว้เสมอว่าการที่เพียรพยายามแสวงหา รักษาและครอบครองโภคทรัพย์ไว้นั้น ก็เพื่อจะใช้ให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและคนอื่น ๆ ถ้าไม่ใช้ทรัพย์สมบัติให้เกิดคุณประโยชน์แล้วการหาและการมีทรัพย์สมบัติก็ปราศจากคุณค่า หาความหมายใดๆ มิได้ ดังนั้น เมื่อมีทรัพย์หรือหาทรัพย์มาได้แล้ว พึงปฏิบัติต่อทรัพย์หนึ่งส่วนเพื่อการใช้จ่ายเลี้ยงตน เลี้ยงคนที่ควรบำรุงเลี้ยงและทำประโยชน์ 5 ประการ ดังพุทธพจน์ที่ว่า

อริยสาวกแสวงหาโภคทรัพย์มาได้ด้วยน้ำพักน้ำแรงความขยันหมั่นเพียรของตน และโดยทางสุจริตชอบธรรมแล้ว

เลี้ยงตน เลี้ยงมารดาบิดา บุตร ภรรยา และคนในปกครองทั้งหลายให้เป็นสุข

บำรุงมิตรสหาย และผู้ร่วมงานกิจการงานให้เป็นสุข

ใช้ปกป้องรักษาสวัสดิภาพ ทำตนให้มั่นคงปลอดภัยจากภัยอันตราย

ทำพลี คือ เสียสละเพื่อบำรุงและบูชา 5 อย่าง

ญาติพลี สงเคราะห์ญาติ

อดิธิพลี ต้อนรับแขก

บุพพเปตพลี ทำบุญหรือสักการะอุทิศให้ผู้ล่วงลับ

ราชพลี บำรุงราชการด้วยการเสียภาษีอากร

เทวดาพลี ถวายเทวดา คือ ทำบุญอุทิศสิ่งทีเคารพบูชาตามความเชื่อถือ

อุปลัมภ์บำรุงพระสงฆ์พระเหล่าและเหล่าบรรพชิตผู้ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ ผู้ไม่ประมาทหมั่นมา

ดังนั้นจากที่กล่าวมา การพึ่งพาตนเองได้ทางเศรษฐกิจหมายถึงการที่บุคคลมีความสามารถหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพที่สุจริตด้วยความเพียรของตน มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงเลี้ยงชีพตนและครอบครัว รู้จักการใช้และเก็บคุ้มครองทรัพย์สินที่หามาได้ให้พอได้สมรายได้ไม่มากไปกว่ารายจ่าย

3.3 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการยอมรับนับถือ (Having Good Status, and Gaining the Respect of Society)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (2546: 436) กล่าวถึง "ต้องการ" หมายความว่า อยากได้ ใครได้หรือประสงค์จะได้ และเมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายเกิดการความขาดสมดุลเนื่องมาจากมีสิ่งรบกวนกระตุ้น มีแรงขับภายในเกิดขึ้น ทำให้ร่างกายไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามดิ้นรน และแสวงหาเพื่อตอบสนองความต้องการนั้นๆ เมื่อร่างกายได้รับตอบสนองแล้ว ร่างกายมนุษย์ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ เกิดขึ้นมาทดแทนวนเวียนอยู่ไม่มีที่สิ้นสุด ทุกวันนี้คนเราพยายามทำงานก็เพื่อจะสนองความต้องการของตน ทำงานเพื่อเงินเพราะเงินเป็นสื่อกลางของการแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ตามต้องการ แต่ถ้ามองให้ลึกลงไปแล้วการทำงานไม่ใช่เพื่อเงินแต่อย่างใดเสมอไป เศรษฐีมีเงินมหาศาลก็ยังทำงานทั้งๆ ที่ทำงานแล้วได้เงินเป็นค่าตอบแทนเพียงเล็กๆ น้อยๆ การทำงานเพื่อเงิน เป็นเพียงเหตุผลประการหนึ่งเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากที่คนต้องการได้รับการจากการทำงาน ซึ่งบางครั้งเงินไม่สามารถซื้อความต้องการบางอย่างได้ เพราะความต้องการของมนุษย์ มีอยู่ 3 ประการ (เสถียร เหลืองอร่าม, 2525: 10-18 และนิพนธ์ คันธเสวี, 2528: 71)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย หรือความต้องการทางสรีระ (Physical or Physiological Needs) หรือ ความต้องการปฐมภูมิ (Primary Needs) หรือ ความต้องการทางด้าน

ชีววิทยา (Biological Needs) หรือความต้องการปฐมภูมิ (Primary) เป็นความต้องการทางชีววิทยา หรือ ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานอันดับแรกหรือขั้นต่ำสุดของมนุษย์ซึ่งจำเป็นในการ ดำรงชีวิต เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับชีวิต เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ เพื่อการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่มีมาตั้งแต่กำเนิด ในฐานะที่เป็นอินทรีย์ทาง กายภาพ เป็นแรงขับ (Drive) ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นแรงขับเคลื่อนทางกายภาพ เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ เป็นปรากฏการณ์ทางธรรมชาติของสิ่งมีชีวิตเพื่อความอยู่รอด จึงเป็นความต้องการพื้นฐานที่จะขาดเสียมิได้ ความต้องการชนิดนี้หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกถึงเครียดอยู่ตลอดเวลา และมีความกระวนกระวาย เช่น ความต้องการอากาศหายใจ อาหาร ความอบอุ่น น้ำ ยารักษาโรค อุณหภูมิที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่ม การเคลื่อนไหวทางร่างกาย การขับถ่าย ความต้องการเรื่องเพศ การพักผ่อนนอนหลับ ที่อยู่อาศัย ถ้าขาดความต้องการประเภทนี้เพียงประการใดประการหนึ่งชีวิตจะต้องมีอันเป็นไป เพราะความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นมากสำหรับมนุษย์ทุกคนจะขาดเสียมิได้ การแสวงหาสิ่งต่างๆ มาเพื่อตอบสนองความต้องการในทางกายของมนุษย์นี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของสังคม วัฒนธรรม การฝึกอบรม สิ่งแวดล้อม ศาสนา เศรษฐกิจ ฯลฯ

2. ความต้องการทางด้านจิตใจ หรือ ความต้องการในระดับสูง หรือ ความต้องการทางด้านจิตวิทยา หรือความต้องการทุติยภูมิ หรือความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ (Psychological Needs or Secondary Needs or Acquired Needs) เป็นความต้องการที่ส่วนใหญ่เกิดขึ้นภายหลัง หลังจาก ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว บางครั้งจึงเรียกความต้องการทางจิตใจว่า "ความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่" (Acquired Needs) เพราะเป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้ และการเรียนรู้ ประสบการณ์ การสนองตอบต่างๆ ก็เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เป็นแรงขับ (Drive) ชนิดหนึ่งที่ไม่หยุดอยู่กับที่ (Dynamic) ไม่มีรากฐานจากความต้องการทางร่างกาย แต่อาศัยกลไกทางสมอง ที่สังสมจาก ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งแต่ละบุคคลอาจเหมือนกันหรือต่างกันก็ได้ เนื่องจากแต่ละคนมีระดับความต้องการแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และประสบการณ์ ความต้องการทางจิตใจเป็นความต้องการที่สลับซับซ้อน และมีความแตกต่างกันมากระหว่างบุคคล

3. ความต้องการทางสังคม เป็นความต้องการทางจิตใจนั่นเอง แต่เน้นหนักในด้านความต้องการที่จะดำรงชีวิตให้เป็นที่ยอมรับนับถือของคนอื่น หรือมีความเป็นอยู่ดีกว่าบุคคลอื่น เช่น ต้องการความปลอดภัย ต้องการได้รับการยกย่องนับถือ ต้องการความยอมรับในสังคม ต้องการความก้าวหน้า เป็นต้น ตามธรรมชาติแล้วมนุษย์มีความต้องการมากมายหลายอย่าง จนไม่มีขอบเขตจำกัด ซึ่งทั้งความต้องการที่เกิดจากความคิดคำนึง หรือความต้องการด้านจิตใจ หรือความต้องการทางกาย ซึ่งเป็นความต้องการที่ขาดมิได้ และในบรรดาความต้องการต่างๆ ของมนุษย์นั้นยากที่จะได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจ เพราะเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

ทฤษฎีความต้องการตามแนวความคิดของเมอร์เรย์ (Murray)

เมอร์เรย์มีความคิดเห็นว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่บุคคลได้สร้างขึ้นก่อให้เกิดความรู้สึกซาบซึ้ง ความต้องการนี้บางครั้งเกิดขึ้นเนื่องจากแรงกระตุ้นภายในของบุคคล และบางครั้งอาจเกิดความต้องการเนื่องจากสภาพสังคมก็ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ความต้องการเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากสภาพทางร่างกายและสภาพทางจิตใจนั่นเอง ทฤษฎีความต้องการตามหลักการของเมอร์เรย์สามารถสรุปได้ดังนี้ (โยธิน ศันสนยุทธ. 2530: 36)

1. ความต้องการที่จะเอาชนะด้วยการแสดงออกความก้าวร้าว (Need for Aggression) ความต้องการที่จะเอาชนะผู้อื่น เอาชนะต่อสิ่งขัดขวางทั้งปวงด้วยความรุนแรง มีการต่อสู้ การแก้แค้น การทำร้ายร่างกาย หรือฆ่าฟันกัน เช่น การพุดจากระทบกระแทกกับบุคคลที่ไม่ชอบกัน หรือมี ปัญหา กัน เป็นต้น

2. ความต้องการที่จะเอาชนะฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ (Need for Counteraction) ความต้องการที่จะเอาชนะนี้เป็นความต้องการที่จะฟันฝ่าอุปสรรค ความล้มเหลวต่างๆ ด้วยการสร้างความพยายามขึ้นมา เช่น เมื่อได้รับคำดูถูกดูหมิ่น ผู้ได้รับจะเกิดความพากเพียรพยายามเพื่อเอาชนะคำสบประมาทจนประสบความสำเร็จ เป็นต้น

3. ความต้องการที่จะยอมแพ้ (Need for Abasement) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่จะยอมแพ้ ยอมรับผิด ยอมรับคำวิจารณ์ หรือยอมรับการถูกลงโทษ เช่น การเผาตัวตายเพื่อประท้วงระบบการปกครอง พันท่ายนรสิงห์ไม่ยอมรับอภัยโทษ ต้องการจะรับโทษตามกฎหมาย เป็น ต้น

4. ความต้องการที่จะป้องกันตนเอง (Need for Defendant) เป็นความต้องการที่จะป้องกันตนเองจากคำวิพากษ์วิจารณ์ การตำหนิติเตียน ซึ่งเป็นการป้องกันทางด้านจิตใจ พยายามหาเหตุผลมาอธิบายการกระทำของตน มีการป้องกันตนเองเพื่อให้พ้นผิดจากการกระทำต่างๆ เช่น ให้เหตุผลว่าสอบตกเพราะครูสอนไม่ดี ครู อาจารย์ที่ไม่มีวิญญูณครู ขี้เกียจอบรมสั่งสอนศิษย์ หรือ ประเภท "รำไม่ดีโทษปี่โทษกลอง"

5. ความต้องการเป็นอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการชนิดนี้เป็นความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นอิสระจากสิ่งกีดขวางทั้งปวง ต้องการที่จะต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเป็นตัวของตัวเอง

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

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

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

9. ความต้องการแยกตนเองออกจากผู้อื่น (Need for Rejection) บุคคลมักจะมีอารมณ์ปรารถนาในการที่จะแยกตนเองออกจากผู้อื่น ไม่มีความรู้สึกยินดีในร้ายกับบุคคลอื่น ต้องการเมินเฉยจากผู้อื่น ไม่สนใจผู้อื่น

10. ความต้องการความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น (Need for Succedanea) ความต้องการประเภทนี้จะเป็นความต้องการให้บุคคลอื่นมีความสนใจ เห็นอกเห็นใจ มีความสงสารในตนเอง ต้องการได้รับความช่วยเหลือ การดูแล ให้คำแนะนำดูแลจากบุคคลอื่นนั่นเอง

11. ความต้องการที่จะให้ความช่วยเหลือต่อบุคคลอื่น (Need for Nurture) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมในการทำกิจกรรมในการทำกิจกรรมกับบุคคลอื่น โดยการให้ความช่วยเหลือให้บุคคลอื่นพ้นจากภัยอันตรายต่างๆ

12. ความต้องการที่จะสร้างความประทับใจให้กับผู้อื่น (Need for Exhibition) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นได้เห็น ได้ยินเกี่ยวกับเรื่องราวของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นมีความสนใจ สนุกสนาน แปลกใจ หรือตกใจในเรื่องราวของตนเอง เช่น เล่าเรื่องตลกขบขัน ให้บุคคลอื่นฟังเพื่อบุคคลอื่นจะเกิดความประทับใจในตนเอง เป็นต้น

13. ความต้องการมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น (Need for Dominance) เป็นความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นมีการกระทำตามคำสั่งหรือความคิด ความต้องการของตน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนมีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

14. ความต้องการที่จะยอมรับนับถือผู้อื่น (Need for Deference) เป็นความต้องการที่ยอมรับนับถือผู้อื่นที่อาวุโสกว่าด้วยความยินดี รวมทั้งนิยมชมชื่นในบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่าพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับบุคคลดังกล่าวด้วยความยินดี

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

16. ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากอันตราย (Need for Avoidance Harm) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดทางด้านร่างกาย ต้องการได้รับความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง

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

18. ความต้องการความเป็นระเบียบเรียบร้อย (Need for Orderliness) เป็นความต้องการที่จะจัดสิ่งของต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีความประณีต งดงาม

19. ความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียง เป็นความต้องการที่จะรักษาชื่อเสียงของตนที่มีอยู่ไว้จนสุดความสามารถ เช่น การไม่ยอมขโมย แม้ว่าตนเองจะหิว หรือไม่ยอมทำความผิด ไม่คดโกงผู้ใด เพื่อชื่อเสียงวงศ์ตระกูล เป็นต้น

20. ความต้องการให้ตนเองมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น (Need for Contrariness) เป็นความต้องการที่อยากจะเด่น น่าสมั้ย ไม่เหมือนใคร

ความต้องการของมนุษย์ประการหนึ่งก็คือ ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ซึ่งได้มีผู้รู้ได้กล่าวถึงความหมายของการยอมรับนับถือไว้ดังนี้คือ จุซาทิต พองคำ (2540: 19) กล่าวถึง การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถืออาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งผลให้เห็นว่า การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ ส่วน สุวัฒนา เวชมานิตกุล (2543: 10) ให้ความหมายของการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับนับถือไม่ว่าจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก การได้นับเกียรติและศักดิ์ศรี และการได้รับความร่วมมือในการทำงาน

สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี ความไว้วางใจและการให้กำลังใจ หรือยอมรับในความสามารถในขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงานสำเร็จ

ความสำคัญของการยอมรับนับถือ

เป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมยอมรับการยกย่องสรรเสริญเป็นหลักธรรมดาของมนุษย์ “ชอบให้คนยกย่องมากกว่าตำหนิ” ทุกคนอยากอยู่อย่างมีเกียรติ ได้รับความนับถือ ไม่มีใครอยากอยู่อย่าง

ไม่มีใครอยากจะมองเห็น ถ้าหากใครไปอยู่ในสังคมใดที่คนในสังคมนั้นไม่ยอมให้การยอมรับนับถือแล้ว เขาจะรู้สึกตัวเขานั้นเล็กเล็ดยิ่งกว่าเข็ม ไม่มีความหมาย ดังนั้นทุกคนอยากจะมีเกียรติเสมอ อยากจะเป็นที่ยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับอัญชลี โพธิ์ทองและสมศักดิ์ คงเที่ยง (2542: 112) กล่าวถึง การยอมรับนับถือ เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนว่าตนเองมีค่าทั้งสายตาตนเองและสายตาคนอื่น ไม่มีใครทนได้ ถ้ารู้สึกที่ไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม เมื่อบุคคลได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในกิจการต่างๆ แล้ว เขาจะเกิดความภาคภูมิใจเมื่อจะชักชวนให้ทำสิ่งใดก็มักจะได้รับการร่วมมือที่ดี กรกช ใจหาญ (2539: 38) กล่าวถึง การได้รับการยอมรับนับถือเป็นความต้องการรับสูงที่เกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง และต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญ เมื่อทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จได้แก่ ความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป

ผลจากการค้นคว้าทางจิตวิทยา พบว่า การให้การยอมรับนับถือนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของคน (จำนง สมประสงค์. ม.ป.ป. : 85) คนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากว่าพวกเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนงานกำหนดสถานะแวดล้อมในการปฏิบัติงานของตัวพวกเขาเอง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นด้วย เพราะคนทุกคนต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้อง (เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2527: 58) การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความรู้สึกได้ว่ามีส่วนร่วมในสังคมหรือองค์การที่เขาทำงานอยู่ และก่อให้เกิดความสัมพันธอันดี เกิดความมีน้ำใจและทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

3.4 เอกสารที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัว (Having a Happy Family, Establishing a Good Reputation of One's Family)

ครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิก ซึ่งมีความสัมพันธ์กันผู้พันกัน เช่น ความสัมพันธ์ทางสายเลือด หรือการรับเป็นบุตรบุญธรรม สมาชิกที่มีความสัมพันธ์กันจะมีบทบาทและหน้าที่แตกต่างกัน เช่น เป็นบิดา เป็นมารดา เป็นสามี เป็นภรรยา หรือเป็นบุตร ฯลฯ ซึ่งสมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทยได้ให้ความหมายของครอบครัวในเชิงสหวิทยาการ ดังนี้ (วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. 2549: 59-60 อ้างอิงจาก รุจา ภูไพบูลย์. 2537: 1-4)

1. ด้านชีววิทยา : ครอบครัว หมายถึง กลุ่มคนที่มีความผูกพันทางสายโลหิต
2. ด้านเศรษฐศาสตร์ : ครอบครัว หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ใช้จ่ายเงินจากงบประมาณเดียวกัน แม้จะอาศัยอยู่ต่างสถานที่กัน

3. ด้านสังคมศาสตร์ : ครอบครัว หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน เเคะสถานหรือบ้านเดียวกันมีปฏิสัมพันธ์ สนใจต่อทุกข์ซึ่งกันและกัน มีความผูกพันกัน มีความรักความปรารถนาดีต่อกัน โดยมีจำเป็นต้องสืบสายโลหิตเดียวกัน

4. ทางกฎหมายหรือนิติศาสตร์ : ครอบครัว หมายถึง ครอบครัวที่ชายหญิงจดทะเบียนสมรสอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมถึงบุตรและบุตรบุญธรรม กฎหมายยังได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบิดามารดา สามี ภรรยา และบุตรที่มีต่อกัน และกำหนดสิทธิในการรับมรดกทางกฎหมาย

สรุปได้ว่าครอบครัวจะมีลักษณะดังนี้

- ประกอบด้วยคนมากกว่า 1 คนขึ้นไป ที่มีความผูกพันกันสัมพันธ์กันทางสายโลหิตหรือกฎหมาย
- ความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว มีลักษณะเฉพาะแตกต่างจากกลุ่มอื่นๆ ในสังคม
- สมาชิกในครอบครัวจะมีบทบาทตามที่สังคมให้ความหมาย เช่น บิดา มารดา บุตร

ความสำคัญของครอบครัว

ครอบครัวเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความรัก ความผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมที่เล็กที่สุดแต่เป็นสถาบันที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นหน่วยสังคมแรกที่หล่อหลอมชีวิตของคนในครอบครัวให้การเลี้ยงดูอบรมสั่งสอน ครอบครัวเป็นแหล่งผลิตคนเข้าสู่สังคม สังคมจะดีมาน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นสถาบันแรกที่ทำให้การอบรมสั่งสอน หล่อหลอมพฤติกรรมและการกระทำ ความคิด ความรู้สึก เรียกโดยรวมว่า ช่วยหล่อหลอมบุคลิกภาพของมนุษย์ สร้างและพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ในสังคม (วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. 2549: 60-62)

สังคมไทยในอดีต สภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวจะมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพัน มีสัมพันธภาพแน่นแฟ้น มีความเคารพนับถือ ให้ความช่วยเหลือ ดูแลกันอย่างทั่วถึง มีการติดต่อไปมาหาสู่หมั่นญาติพี่น้องสม่ำเสมอ ครอบครัวส่วนใหญ่เป็นครอบครัวขยาย (Extended Family) คือ เป็นครอบครัวใหญ่ที่ประกอบไปด้วยญาติพี่น้องของสามีหรือภรรยา เช่น พี่ ป้า น้า อา ปู่ ย่า ตา ยาย อยู่ร่วมกันในครอบครัวด้วย

ปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลให้สภาพครอบครัวไทยในอดีตเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ครอบครัวปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นครอบครัวเดี่ยว(Nuclear Family) จะมีเฉพาะสามี ภรรยา บุตรและอาจมีผู้ช่วยงานบ้าน พ่อแม่ลูก ไม่ค่อยมีความใกล้ชิดกันมากนัก เพราะต้องการออกไปหา

รายได้นอกบ้านมาช่วยจนเจ็นครอบครัว ลูกต้องจ้างคนอื่นเลี้ยง หรือให้ญาติดูแลหรือต้องฝากเข้าโรงเรียนก่อนวัยเรียน การไปมาหาสู่กับญาติพี่น้องน้อยลง

ความผูกพันเอาใจใส่ซึ่งกันและกันภายในครอบครัวลดลง สิ่งแวดล้อมภายนอก คือ กลุ่มเพื่อนมีความสำคัญมากกว่าครอบครัว ถ้าได้ไปเข้ากลุ่มเพื่อนที่ไม่ดีเป็นคนเลวร้าย ปัญหาอื่นๆ อาจตามมาสภาพเช่นนี้ที่จะเกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นถึง ความล้มเหลวของสถาบันครอบครัว ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือ ความแตกแยกของพ่อแม่ในการครองชีวิตคู่ ความไม่สนใจใส่ใจดูแลลูก การทุ่มเทให้กับการทำมาหากิน หรือสิ่งอื่นๆ มากกว่าลูก ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เด็กในครอบครัวรู้สึกขาดความมั่นคง ขาดความรักความอบอุ่นและขาดรูปแบบที่เหมาะสมที่จะยึดเป็นแนวทางได้ทำให้เด็กมีโอกาสง่ายต่อการเดินหลงทางชีวิต

ครอบครัวจึงเป็นสถาบันสังคมที่สำคัญที่สุดในการสร้างฐานอนาคตให้กับมวลสมาชิก ซึ่งสมาชิกของครอบครัวจะมาเป็นสมาชิกของสังคมต่อไป ถ้าครอบครัวเข้มแข็งอยู่ได้อย่างมีความสุขดี มีความสุขตามอัตราของแต่ละครอบครัวพออยู่พอกินและมีอยู่มีกิน ครอบครัวก็จะสร้างสมาชิกของครอบครัวที่ดีและมีคุณภาพต่อสังคม

สัมพันธภาพภายในครอบครัว (Family Relation) หมายถึง การที่บุคคลได้รับความรัก การดูแลอย่างดีในครอบครัว มีความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจปลอดภัย มั่นใจในตนเอง สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคลและการอยู่ร่วมกันในสังคม ถ้าครอบครัวสมบูรณ์ด้วยระเบียบและคุณธรรมอันดีแล้ว สมาชิกแต่ละคนก็จะอยู่ในสภาพสมาชิกที่ดีของสังคมที่ใหญ่ขึ้นตามลำดับความสัมพันธ์ของวัยชีวิตที่มากขึ้น ครอบครัวจึงเป็นสถาบันทางสังคมมีอิทธิพลต่อพัฒนาการมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมประการแรกที่มนุษย์จะต้องมีความสัมพันธ์ด้วยตั้งแต่แรกเกิด ซึ่งอิริคสัน (ประมวญ ดิคคินสัน. 2524: 264) เชื่อว่าในช่วงวัยทารกตอนต้น ตั้งแรกเกิดไปจนถึงประมาณหนึ่งขวบ ถ้ามารดารักใคร่อุ้มชู และตอบสนองความต้องการของเด็กดี ย่อมต้องสร้างความรู้สึกไว้วางใจในโลกและสิ่งแวดล้อมขึ้นในใจเด็กได้แต่ตรงกันข้าม ถ้าเด็กถูกเลี้ยงดูอย่างปล่อยปละละเลย ทอดทิ้งและขาดความรัก ย่อมทำให้เด็กไม่ไว้วางใจในโลกที่ตนเองอยู่รวมทั้งผู้คนรอบตัวด้วย เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ก็จะมีหวาดระแวงไม่ไว้วางใจใคร มีพัฒนาการไม่สมวัย จนกระทั่งเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ตอนปลายและวัยชรา ก็อาจจะมีปัญหาของโรคจิตโรคประสาทตามมาได้

ในการรณรงค์เกี่ยวเนื่องกับปีครอบครัวสากล พ.ศ. 2537 องค์การสหประชาชาติได้ประสบความสำเร็จอย่างมากกับการให้นิยามคำว่า “ครอบครัว” และในที่สุดไม่สามารถให้คำนิยามได้เนื่องจากครอบครัวในแต่ละวัฒนธรรมมีความหมายแตกต่างกันออกไป และภายในแต่ละวัฒนธรรมก็มีความแตกต่างอีกมากมาย ทั้งนี้ เพราะสังคมล้าสมัยซับซ้อนยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการยอมรับ “การเป็นครอบครัว” ในลักษณะต่างจากประเพณีดั้งเดิม และก็เป็นที่ยอมรับจากสังคมเฉพาะบางกลุ่มบางพวก

อย่างไรก็ดี เพื่อแนะแนวความเข้าใจทั่วไปเกี่ยวกับครอบครัว จึงอาจให้ความหมายกว้างไว้ว่า ครอบครัวคือ “กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันทางอารมณ์และจิตใจในการดำเนินชีวิตร่วมกัน รวมทั้งการพึ่งพิงกันทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันทางกฎหมายและทางสายโลหิต ครอบครัวบางครอบครัวอาจมีลักษณะเป็นช้อยกเว้นบางประการจากดังกล่าวก็ได้” จากรายงานพิธีเปิดครอบครัวสากลและการประชุมสมัชชาแห่งชาติครอบครัว 2537 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี (2537: 49)

ลักษณะครอบครัวที่มีสัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี

กนิษฐา พรรณเชษฐ์ (2548: 19 – 21 อ้างอิงจาก สายสุรี จุติกุล.2542: 13-24, ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. 2537: 29-38 และสมุน อมรวิวัฒน์. 2537: 55-57) มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมที่แสดงความรักและความผูกพันในลักษณะต่อไปนี้

1. ต้องเอาใจใส่ดูแลและเอื้ออาทรต่อกัน การเอาใจใส่ต่อกันในที่นี้ หมายถึง การดูแลสุขภาพของกันและกัน อาหารการกิน การเล่าเรียนของบุตร ความสะอาด การใช้จ่ายเงินทอง การเดินทางไปทำงานหรือไปโรงเรียน ความทุกข์และความสุขที่ต้องการระบาย เป็นต้น ต้องรู้จักคนที่รักเรา สามีภรรยาต้องรู้จักและเข้าใจกันให้ดี สำหรับบุตร บิดา มารดา ก็ต้องเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับบุตร อุปนิสัยบุตร รู้ว่าบุตรของหรือไม่ชอบอะไร จุดเด่น จุดด้อยเป็นอย่างไรทุกคนในครอบครัว จะต้องปรับความรู้จักซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยให้มีการตอบสนองที่ดีต่อกันและกัน

2. ต้องเคารพซึ่งกันและกัน การเคารพในที่นี้ หมายถึง การเคารพที่มาจากใจ การเคารพในลักษณะนี้มีพฤติกรรมแสดงออกได้หลายอย่าง เช่น การฟังกัน การเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การเกรงใจกันนี้รู้สึกว่ามีคุณค่าและจะช่วยให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีขึ้นต้องมีความรับผิดชอบ การมีความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับความผิดหรือความชอบ การไม่รับผิดชอบของบิดามารดาและความไม่ถูกต้อง การเป็นต้นแบบที่ไม่ดีก็เป็นการแสดงความไม่รับผิดชอบ การละเลยหรือละเมิดสิทธิเด็ก สิทธิของบิดามารดา สิทธิของผู้สูงอายุหรือผู้พิการ ก็เป็น การไม่รับผิดชอบ มีบุตรแล้วไม่เลี้ยง มีบิดามารดาสูงอายุแล้วไม่เลี้ยง เป็นต้น ต้องมีความไว้วางใจกัน ความไว้วางใจเป็นรากฐานทำให้เกิดสัมพันธภาพในครอบครัว ความไว้วางใจควรมีต่อกันทั้งทางกายและทางใจ จะช่วยให้คนในครอบครัวมีความสบาย ไร้กังวลหรือความกลัว เป็นที่พึ่งพาได้ ครอบครัวใดที่ไม่ได้สร้างรากฐานที่ดีในเรื่องของความไว้วางใจ บุคลิกภาพของผู้เยาว์ในครอบครัวอยู่ในสภาพของการขาดความไว้วางใจ อาจนำไปสู่ภาวะของการเป็นคนก้าวร้าว เก็บกดหรือมีปมด้อย

3. ต้องให้กำลังใจกันและกัน การให้กำลังใจก็คือการให้พลังแก่สมาชิกในครอบครัวให้ดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุข การให้กำลังใจอาจเป็นคำพูดและท่าทางที่ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อ

ทำสิ่งที่ถูกต้อง แนวทางการหาทางออกเมื่อไม่มีปัญหา ไม่ได้ไม่ว่าหรือกล่าวโทษว่าเป็นความผิด

4. ต้องให้อภัยกันและกัน สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันหลายคน ต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้างไม่มากก็น้อย ถ้ามีความรักอยู่ก็ให้อภัยกันได้ยกโทษให้ ในครอบครัวที่บุตรประพฤติผิด บิดามารดาก็ไม่ควรจดจำความผิดนั้นแล้วนำไปต่อว่าบุตรในโอกาสต่อไป เพราะเมื่อบุตรได้รับฟังความผิดของตนอยู่เสมอก็จะเกิดความโกรธ ความไม่สบายใจ และอาจนึกไปว่าบิดามารดาไม่รักตน ต้องรู้จักสื่อสารในครอบครัว การสื่อสารในครอบครัวควรจะใช้ปิยวาจาระหว่างสามีภรรยา บิดามารดากับบุตร การสื่อสารอาจจะมีทั้งรูปแบบที่ใช้ภาษาและภาษาท่าทาง ภาษาพูด การเขียน ฯลฯ การดำเนินกันก็ทำได้แต่ควรเป็นดำเนินที่ใช้ถ้อยคำที่น่าฟัง

5. ต้องใช้เวลาด้วยกันอย่างมีคุณค่าและคุณภาพ สมาชิกในครอบครัวควรหาเวลาอยู่ด้วยกัน ถ้ามื้อสารทุกข์สุกดิบระหว่างกัน ช่วยกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่มี มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น ไปเที่ยวทางไกล ไปเที่ยวสวนสาธารณะ รับประทานอาหารพิเศษร่วมกัน ไปเยี่ยมญาติเป็นต้น ต้องมีการปรับตัวตามภาวะที่เปลี่ยนแปลงของบุคคลในครอบครัว สภาวะของครอบครัวและสภาวะของสมาชิกมิได้อยู่นิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ตัวอย่างเช่น บุตรที่เกิดใหม่เป็นทารก ก็จะต้องเติบโตและมีพัฒนาการตามวัยอันเหมาะสม บิดามารดาจะต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของบุตร ตัวของบิดามารดาเองก็มีการเปลี่ยนแปลงไปตามวัย ดังนั้น สมาชิกในครอบครัวจะต้องตระหนักในเรื่องความเปลี่ยนแปลงนี้และปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงนั้นๆ ในฐานะที่ตัวเองเปลี่ยนแปลงไป และปรับตัวในฐานะที่จะต้องสัมพันธ์กับความเปลี่ยนแปลงของคนอื่น

6. ต้องรู้จักภาระหน้าที่ในครอบครัว และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การอยู่ร่วมกันในครอบครัวต่างคนต่างมีบทบาทและหน้าที่ ทั้งบทบาทหน้าที่ต่อตนเองและต่อสมาชิกในครอบครัว ซึ่งบทบาทและหน้าที่เหล่านี้เกิดจากความคาดหวังของตนเองและความคาดหวังของแต่ละคนในครอบครัว ดังนั้นสมาชิกในครอบครัวจะต้องตกลงกันให้ดีว่าเรื่องต่างๆ ที่จะบริหารครอบครัวให้เป็นปกติสุขนั้น เป็นเรื่องของใครในสัดส่วนอย่างไร ร่วมกันอย่างไร

7. มีความใกล้ชิดทางสัมผัส การสัมผัส เช่น การกอดกันโอบกั้นบ้าง เกี้ยวแขนหรือหอมแก้มกันในครอบครัว เป็นการแสดงความรักความอบอุ่นตามธรรมชาติของคน แต่การแสดงออกควรกระทำกันในครอบครัวระหว่างคนใกล้ชิดและแสดงความรักจริง ๆ เช่น เมื่อบุตรเล็กๆ เป็นทารก บิดามารดาก็ควรเอามาออด มาจูบ เพื่อแสดงความรักและให้ความอบอุ่น และเพิ่มความมั่นใจให้แก่บุตร แต่เมื่อบุตรโตขึ้นก็อาจจะห่างไป

อาจสรุปได้ว่า สัมพันธภาพภายในครอบครัวจะเป็นพื้นฐานขั้นสูงของครอบครัวที่ส่งผลต่อสังคม โดยสมาชิกในครอบครัวมีความรัก ความผูกพันซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือห่วงใยอาทร

ต่อกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดความสุขภายในครอบครัวและเป็นพื้นฐานทางอารมณ์ที่ดีแก่สมาชิก โดยเฉพาะบุตรจะมีพัฒนาการในด้านต่างๆ ที่เหมาะสมตามวัย และสามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ด้วย

ครอบครัวเปรียบเสมือนเป็นระบบหนึ่งซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกจำนวนหนึ่งมาอยู่ด้วยกัน มีสัมพันธภาพเกิดขึ้นระหว่างสมาชิกด้วยกันเอง และระหว่างคุณลักษณะของสมาชิกที่มาอยู่ด้วยกัน สมาชิกในครอบครัวโดยทั่วไป หมายถึง พ่อแม่และลูกเป็นส่วนใหญ่ พ่อแม่และลูกจึงเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งของครอบครัว และเชื่อมโยงกันเป็นระบบด้วยสัมพันธภาพ ซึ่งก็คือ การปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารกันระหว่างบุคคลในครอบครัวนั่นเอง (กุลวรรณ วิทยาวงศจุ. 2526 ; อ้างอิงจาก Schiamberg. 1988: 313 ; citing Hall & Fagen. 1956)

สัมพันธภาพระหว่างกันของบุคคลในครอบครัวถือเป็นความสัมพันธ์ทางบทบาทคือสมาชิกที่มามีความสัมพันธ์กันนั้นไม่มีโอกาสเลือกที่จะสัมพันธ์กัน เมื่อลูกคลอดออกมาจะต้องเกิดความสัมพันธ์กันขึ้นระหว่างพ่อแม่กับลูก ซึ่งเป็นไปตามบทบาททางสังคม อย่างไรก็ตามบุคคลโดยทั่วไปยังมองสัมพันธภาพในครอบครัวว่า เป็นสัมพันธภาพแบบใกล้ชิด (Close Relationship) โดยพิจารณาจาก ระดับความเข้มข้นในการผูกพันกัน (Intensity) ความคุ้นเคยสนิทสนมกัน (Intimacy) ความเชื่อถือไว้วางใจกัน (Trust) และการเข้าไปเกี่ยวข้องกัน (Commitment) (Fish. 1987: 247) ถึงแม้ว่ายังมีครอบครัวอีกหลายๆ ครอบครัวที่มีสัมพันธภาพกันอย่างห่างเหิน แต่คาดหวังว่าสัมพันธภาพในครอบครัวที่การพัฒนาการให้มีสัมพันธภาพที่ผูกพันกันอย่างมั่นคงยิ่งขึ้นไป

ก่อน สวัสดิพิณชัย (2518 : 166 - 171) ได้เสนอแนะวิธีสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัวว่า โดยกล่าวถึง สัมพันธภาพในครอบครัวจะดีได้ บุคคลในครอบครัวจะต้องปฏิบัติต่อกันดังนี้

1. การมองเห็นความสำคัญของครอบครัว ถ้าสมาชิกของครอบครัวแต่ละคนให้ความสำคัญแก่บทบาทนอกครอบครัวมากกว่าบทบาทในครอบครัว สมาชิกย่อมมีความผูกพันกับครอบครัวน้อยลง ดังนั้น การมองเห็นความสำคัญของครอบครัว โดยคิดว่าเป็นศูนย์กลางของชีวิต ทุกคนในครอบครัวรู้จักเสียสละเวลาน้ำใจ และกำลังอย่างอื่นให้แก่ครอบครัวได้มากขึ้น ครอบครัวก็จะมีความอบอุ่นและเป็นที่พึ่งของสมาชิกได้อย่างสมบูรณ์

2. การพยายามเข้าใจในทัศนคติของผู้อื่น การจะสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวให้ดีขึ้นได้ จะต้องมองเห็นความจำเป็นของการศึกษาทัศนคติของสมาชิกคนอื่นในครอบครัว ถ้าพ่อแม่มีความสงสัยเกี่ยวกับพฤติกรรมบางอย่างของลูกที่เป็นวัยรุ่น พ่อแม่ไม่ควรรีบลงความเห็นาลูกของตนประพฤติดนไม่ถูกต้องในทันทีทันใด ส่วนตัวลูกเองก็เช่นกัน ไม่ควรที่จะมองพ่อแม่ว่าเป็นคนแก่ที่มีความคิดล้าสมัย ควรจะทำความเข้าใจในพฤติกรรมที่พ่อแม่แสดงต่อตน และมีความเห็นอกเห็นใจพ่อแม่ให้มากขึ้น

3. การพิจารณาปัญหาของครอบครัวร่วมกัน ถ้าสมาชิกในครอบครัวได้พยายามศึกษา ธรรมชาติของผู้อื่น และมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นตามสมควรแล้ว สมาชิกในครอบครัวก็จะสามารถ ร่วมปรึกษาหารือกันได้มากขึ้น การที่ทุกฝ่ายในครอบครัวร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ มีการปรึกษาหารือ กันถึงเรื่องที่เป็นปัญหา และเรื่องที่อาจก่อให้เกิดปัญหา จะทำให้สมาชิกในครอบครัวมีความสามัคคี รักใคร่กัน แลหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่างๆ ลุกลามไปมากขึ้นด้วย

4. การพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน การพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน จะทำให้สมาชิกใน ครอบครัวมีความสนิทสนมกันมากขึ้น วิธีการพักผ่อนหย่อนใจกระทำได้หลายวิธี เช่น การเล่นกีฬา การรับประทานอาหารนอกบ้านร่วมกัน การทัศนอาจร หรือทำงานอดิเรกบางอย่างด้วยกัน เป็นต้น ซึ่ง ข้อสำคัญ คือสมาชิกทุกคนในครอบครัวจะต้องได้รับความสุขจากการพักผ่อนหย่อนใจนั้นด้วย

5. การสร้างความสนิทสนมในครอบครัวด้วยวิธีอื่น นอกเหนือจากการพักผ่อนหย่อนใจ ร่วมกันแล้ว ครอบครัวอาจทำความสนิทสนมกันด้วยวิธีอื่น เช่น การไต่ถามและพูดคุยกัน นอกจากจะ ทำให้สมาชิกในครอบครัวรู้เรื่องของกันและกันแล้ว ยังทำให้เกิดความสนิทสนมกันด้วย

ถ้าสมาชิกของครอบครัวปฏิบัติต่อกันได้ในทั้ง 5 ข้อที่กล่าวมานี้ จะทำให้สัมพันธภาพใน ครอบครัวดีขึ้นอย่างไม่มีข้อสงสัย แต่ทั้งนี้สมาชิกทุกคนต้องเป็นผู้ปฏิบัติ ถ้าเพียงให้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง กระทำเพียงฝ่ายเดียว ในขณะที่ตัวเองไม่ยอมกระทำ สัมพันธภาพที่ดีย่อมไม่เกิดขึ้นเช่นกัน

ฟาร์เมอร์และคนอื่นๆ (Farmer & other. 1984: 20 - 24) ได้แบ่งสาเหตุของการเกิด ความเครียดไว้ซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพในครอบครัวดังนี้ ความเครียดนอกจากจะเกิดจากสาเหตุ จากตัวบุคคล เงิน อาชีพแล้วยังเกิดจากสาเหตุจากสัมพันธภาพ เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะ สัมผัสกับคนอื่น ได้แก่ ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

สุรพล พยอมแย้ม (2548: 199-203) กล่าวถึงครอบครัวเป็นสถาบันที่สำคัญที่สุดของ ชีวิต ทุกคนเริ่มผูกพันกับครอบครัวมาตั้งแต่เกิดจนวาระสุดท้ายของชีวิต มีการทำกิจกรรมร่วมกัน สืบเนื่องกันจนเป็นวัฒนธรรมของสังคมหรือของชาติ เป็นรูปแบบพฤติกรรมที่ทำกันในชีวิตประจำวัน ล้วนมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัวทั้งสิ้นโอกาสของการได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ของครอบครัวจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสัมพันธภาพของบุคคลใน ครอบครัวเป็นหลัก หากสมาชิกในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ชีวิตครอบครัวก็จะมีความสุข และเมื่อครอบครัวมี ความสุข ปัญหาหรือเรื่องร้ายต่างๆ ก็อาจป้องกันหรือลดความรุนแรงลงได้จากความสามารถของ สมาชิกในครอบครัวที่ช่วยเหลือกันและกัน

เนื่องจากสภาพครอบครัวไทยในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก การเปลี่ยนแปลง เหล่านี้มีสาเหตุหลากหลายทั้งที่เป็นอิทธิพลภายนอกประเทศและภายในประเทศหรือในท้องถิ่นของ

ครอบครัวนั้นๆ กล่าวกันว่าอิทธิพลด้านเศรษฐกิจมีส่วนผลักดันที่สูงมากกว่าอิทธิพลด้านอื่น แต่หากพิจารณาโดยรวมแล้วอิทธิพลทุกๆ ด้านล้วนส่งผลกระทบต่อกันและต่อเนื่องเป็นวัฏจักร การที่ครอบครัวเปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดยเฉพาะโครงสร้างของครอบครัวที่อยู่ในลักษณะครอบครัวเดี่ยวและเป็นครอบครัวขนาดเล็ก ย่อมเป็นผลทำให้หน้าที่และบทบาทของสมาชิกในครอบครัวเปลี่ยนไป และทำให้ความสัมพันธ์และความสุขแบบดั้งเดิมเปลี่ยนไปด้วยเช่นกัน การเปลี่ยนรูปแบบและลักษณะของความสัมพันธ์เป็นอย่างใหม่นี้ถ้าประสงค์จะให้ครอบครัวมีความสุขเช่นเดิม สมาชิกในครอบครัวทุกคนต้องเข้าใจและยอมรับบทบาทที่เปลี่ยนไป ตระหนักในคุณค่าของกันและกัน ร่วมมือและให้ความช่วยเหลือกัน มีการสื่อสารที่ดีและมีสัมพันธภาพที่เหมาะสม ความสุขในครอบครัวย่อมกลับคืนมาอย่างที่เคยเป็น

โดยทั่วไปการกำหนดบทบาทและหน้าที่ของสมาชิกจะกำหนดตามโครงสร้างของครอบครัวเป็นหลัก ซึ่งแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละครอบครัว แต่ที่ทุกครอบครัวมีตรงกันคือความต้องการให้สมาชิกแต่ละคนทำหน้าที่ตามบทบาทนั้นให้ดีที่สุดและสมบูรณ์ที่สุด เป้าหมายก็คือความหวังที่จะให้ครอบครัวมีความสุขนั่นเอง

บทบาทหลักที่แต่ละครอบครัวมักมีอยู่ได้แก่ บทบาทสามีและบทบาทภรรยา บทบาทพ่อหรือแม่และบทบาทลูก ซึ่งบทบาทเหล่านี้จะมีวัฒนธรรมประเพณีกำหนดหน้าที่ไว้เป็นเบื้องต้น จากนั้นจึงเป็นบทบาทที่แต่ละครอบครัวหรือแต่ละตระกูลกำหนดหรือคาดหวังไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้นแต่ละคนควรเข้าใจถึงบทบาทและภาระหน้าที่ของตนอย่างชัดเจนและปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นให้ดีที่สุด สัมพันธภาพและความสุขในครอบครัวจึงจะเกิดขึ้นในทางตรงกันข้ามเมื่อผู้หนึ่งผู้ใดในครอบครัวไม่ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทของตน ครอบครัวนั้นก็เกิดปัญหาขึ้น และต่อมาสัมพันธภาพและความสุขในครอบครัวก็จะลดลงตามไปด้วย ทั้งนี้ต้องเข้าใจว่าแต่ละคนมิได้มีเพียงบทบาทเดียวเท่านั้น นอกจากบทบาทหลัก เช่น บทบาทสามีและเป็นพ่อแล้ว บทบาทตามสถานการณ์ เช่น เป็นครู เป็นผู้ดูแลผู้ป่วย บทบาทนอกครอบครัวหรือบทบาทในสังคมและในฐานะอื่นๆ ล้วนมีผลถึงความสุขในครอบครัวด้วยเช่นกัน

เงื่อนไขในการกำหนดเป้าหมายในการทำหน้าที่โดยภาพรวมและเป้าหมายของการกระทำควรเป็นไปให้เกิดผลดังนี้

1. สร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว

ครอบครัวที่เข้มแข็งหมายถึงครอบครัวที่สมาชิกแต่ละคนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความสามารถที่จะดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมและมีความสุข ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ สามารถเผชิญอุปสรรคและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ต้องทบทวนอยู่เสมอว่ามีเป้าหมายที่จะทำให้เกิดสิ่งดีๆ ในครอบครัวด้วย

2. สร้างความผูกพันในครอบครัว

ความผูกพันในครอบครัวประเมินจากความรู้สึกเป็นสุขของแต่ละคนขณะที่อยู่ในบ้านหรือครอบครัว แต่ละคนมีความเข้าใจและห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อและความคิดเห็นที่ให้ความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ต้องการความใกล้ชิดและต้องการที่จะสื่อสารสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นหากทุกคนมีเป้าหมายของการกระทำในทุกสิ่งเพื่อให้เกิดผลข้างต้น ความผูกพันในครอบครัวย่อมเกิดตามมาด้วยเช่นกัน

3. สร้างเสริมทักษะและรักษาคุณธรรมและจริยธรรมของครอบครัว

สมาชิกในครอบครัวต้องตระหนักและเข้าใจถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่ครอบครัวยึดถือปฏิบัติ และกระทำในสิ่งที่สร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้มาก และพยายามรักษาให้คงอยู่กับครอบครัวของตนอย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ดังนั้นหากเป้าหมายของการกระทำต่างๆ เป็นไปเพื่อการนี้ ย่อมเป็นการดำรงสัมพันธภาพและความสุขในครอบครัวด้วยเช่นกัน

จากการที่สัมพันธภาพในครอบครัวที่ดีได้จากการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสมของแต่ละคน เมื่อสมาชิกในครอบครัวมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันก็จะทำให้แต่ละคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง มีโอกาสรับรู้ตนเองในด้านดี เห็นคุณค่าในตนเองและควมมีศักยภาพในตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความภาคภูมิใจในตนเอง ครอบครัวที่มีความสุขจะมีการแสดงความชื่นชมกับความสำเร็จต่างๆ ของบุคคลในครอบครัว ซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาตนเองของสมาชิกในครอบครัวเป็นอย่างมาก เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับผู้ที่อยู่ในครอบครัวที่มีสัมพันธภาพไม่ดีจะเห็นถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน การพัฒนาตนเองจนเกิดความคิดความเข้าใจที่ดีในตนเอง (Positive Self-Concept) จัดเป็นคุณสมบัติที่จำเป็นและสำคัญยิ่งในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้น สัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวจึงเป็นประเด็นที่ทุกครอบครัวต้องทำให้เกิดมากยิ่งขึ้นและรักษาให้คงอยู่เสมอ

แนวทางการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัว

สุรพล พะยอมแย้ม (2548: 210-211) เสนอว่าครอบครัวที่มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันเป็นครอบครัวที่มีความสุข และจากการที่มีความสุขและจากการที่มีความสุขนี้เอง จะทำให้แต่ละคนพัฒนาการรับรู้ตนเองในทางบวกและทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสำหรับครอบครัวและของสังคม รู้สึกว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (Self-Esteem) การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การแสดงความชื่นชม การยกย่อง การร่วมดีใจในความสำเร็จจากบุคคลในครอบครัวจะเป็นฐานที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาความเชื่อมั่นในตนและยอมนำความรู้สึกนี้ไปใช้ในการปฏิบัติกับสังคมภายนอกด้วย

แนวทางที่ใช้เสริมสร้างความเชื่อมั่นตนเองหรือสร้างความภาคภูมิใจในตนให้เกิดขึ้นทำได้ดังนี้

1. สร้างโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวได้รับความสำเร็จจากการทำกิจกรรมบางประการ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ผู้นั้นสนใจ ทั้งนี้ความสำเร็จจะเกิดขึ้นหากกิจกรรมนั้นๆ เหมาะสมกับความสามารถของเขา ถ้ากิจกรรมที่เขาสนใจไม่สอดคล้องกับความสามารถครอบครัวก็ต้องช่วยให้เขามีโอกาสตัดสินใจว่าจะเลือกทำกิจกรรมใหม่ที่ตรงกับความสามารถหรือจะพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะได้ทำกิจกรรมที่ตนสนใจได้สำเร็จ และเมื่อเขาประสบความสำเร็จในการทำกิจกรรมนั้นๆ ตามเป้าหมาย ความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจในตนเองย่อมเกิดขึ้น

2. แสดงความชื่นชมหรือให้การเสริมแรงในความสำเร็จของเขาและต้องหลีกเลี่ยงที่จะไม่กล่าวถึง ข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่างๆ ของเขา ถ้าหากเขากระทำได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว แสดงว่าเขาเอาชนะปัญหาและอุปสรรคได้และเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง เราจึงควรชื่นชมกับความสำเร็จของเขา และไม่ควรพูดถึงเรื่องอื่นๆ ที่ไม่ใช่ส่วนของความชื่นชมกับความสำเร็จ หากจะมีข้อเสนอแนะควรรอไปในเวลาอื่น

3. ให้ความสนใจและเป็นกำลังใจในกิจกรรมที่แต่ละคนเลือกกระทำ ถ้าเห็นว่ากิจกรรมนั้นๆ ไม่เกิดอันตรายและผิดกฎหมายหรือระเบียบประเพณี การแสดงความสนใจในงานที่เขาทำนับว่าเป็นการให้กำลังใจไปในตัว และถ้าหากให้การสนับสนุนใดๆ ได้ ก็จะทำให้ผู้ทำกิจกรรมมีความพยายามที่จะทำให้สำเร็จตามเป้าหมายยิ่งขึ้น ถ้าเป็นการแนะนำก็อย่ากระทำในลักษณะของการตำหนิ ควรให้คำแนะนำนั้นเป็นทางเลือกที่เพิ่มขึ้นสำหรับการกระทำของเขาจะทำให้ความมั่นใจในตนมีมากขึ้นเป็นลำดับ

4. ลดความวิตกกังวลไม่ให้มีมากเกินไป กิจกรรมที่สร้างความภาคภูมิใจมักเป็นกิจกรรมที่ผู้นั้นไม่เคยทำได้มาก่อนหรือยังไม่พอใจกับผลงาน ซึ่งก่อนที่จะลงมือกระทำผู้นั้นมักมีความวิตกกังวลหรือเกรงว่าจะทำได้ไม่สำเร็จ ดังนั้นครอบครัวควรให้กำลังใจและกระตุ้นให้เขาเกิดความกล้าที่จะทำ และควรให้ข้อมูลความรู้สึกรหรือการประเมินความสำเร็จของเขาไปที่ละขั้น เพื่อเป็นส่วนช่วยให้เขาตรวจสอบการกระทำและแก้ไขจนเกิดผลสำเร็จที่พอใจในที่สุด การสร้างความรู้สึที่ดีให้กับตนเองของแต่ละคนในครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะเมื่อมีความรู้สึกที่ดีให้กับตนเองแล้วก็มักจะมองบุคคลรอบข้างดีไปด้วย ซึ่งหมายถึงการมีความสุขและมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในครอบครัว

สรุปได้ว่า สัมพันธภาพในครอบครัวที่ดี ทำให้สุขภาพจิตดี การมีสุขภาพจิตดีทำให้เกิดความเครียดและทำให้ครูมีกำลังใจในการทำงานและความเครียดยังเกิดจากสัมพันธภาพในครอบครัวได้อีกด้วย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กู่เกียรติ ภูมิพนา (2545: 58) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแล้วแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาตามรายด้านแล้วพบว่าในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อมีเพศและประสบการณ์ที่ต่างกัน และด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อมีประสบการณ์ต่างกัน

โกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546: 59 - 62) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรีพบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อจำแนกตามเพศไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์น้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: 79 - 80) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี , 10 - 20 ปี และ 20 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชูชาติ ขอบชื่นชม (2546: 52-54) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้วพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้วโดยภาพรวมและรายได้อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมและรายด้านแล้วพบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทองพูล สังข์แก้ว (2540: 99 - 101) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ

ศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของโรงเรียนทั้งขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในการเปรียบเทียบพบว่าปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงานที่ทำ ด้านโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นส่วนตัว และด้านความเป็นธรรมในหน่วยงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

แน่งน้อย ชูนิกร (2546: 56 - 66) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจำแนกขนาดโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเมื่อโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ จำแนกตามประเภทภาระการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน

ประสูตร ฐปหอม (2549 : 55) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มากที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากด้านต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

ภัทรพล เจิมเกาะ (2547: 54 - 56) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้และคณะที่สังกัด พบว่า อาจารย์ชายมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์หญิง อาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอายุอื่น อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มประสบการณ์อื่น อาจารย์ที่มีรายได้สูงกว่า 25,000 บาทมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มรายได้อื่น และอาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะอื่น

วัฒนธรรม ระเบียบศรี (2546: 100) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงในงาน การพัฒนาและการเจริญเติบโต บุคลากรทางสังคมและเวลาว่างของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูยังมีความต้องการด้านค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ต้องการมีโอกาสในการรับได้รับการอบรม ด้งานอย่างทั่วถึง และได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรมจึงอาจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในเขตมลพิษต่างกันและมีการจัดการสิ่งแวดล้อมต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548: 102) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรสและอายุการทำงานในโรงเรียนเอกชน ปัจจัยอื่นๆ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารโรงเรียนพบว่าครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดา ดวงจันทร์ (2544: 112) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อารี สังขศิลป์ชัย (2548: 94-96) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในระดับปานกลาง เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมไม่แตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ไม่ว่าครูจะปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใด และมีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยสนใจจึงสนใจที่จะศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 39 โรงเรียนมีจำนวนครู 4,058 คน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 68 โรงเรียนมีจำนวนครู 6,115 คน รวมทั้งสิ้น 10,173 คน ซึ่งได้แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1

โรงเรียนสังกัด	จำนวนโรงเรียน	จำนวนครู
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	39	4,058
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน	68	6,115
รวม	107	10,173

ที่มา : ศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
(2551).จำนวนครูระดับ สพฐ.(ออนไลน์)

หมายเหตุ 1 : เกณฑ์ขนาดโรงเรียนที่ใช้เป็นของสำนักงานนโยบายและแผน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548

โรงเรียนขนาด 7	จำนวนนักเรียน	2,500 คนขึ้นไป	
โรงเรียนขนาด 6	จำนวนนักเรียน	1,500 - 2,499	คน
โรงเรียนขนาด 5	จำนวนนักเรียน	500 - 1,499	คน
โรงเรียนขนาด 4	จำนวนนักเรียน	400 - 499	คน
โรงเรียนขนาด 3	จำนวนนักเรียน	300 - 399	คน
โรงเรียนขนาด 2	จำนวนนักเรียน	121 - 299	คน
โรงเรียนขนาด 1	จำนวนนักเรียน	1 - 120	คน

หมายเหตุ 2 : ผู้วิจัยกำหนดขนาดของโรงเรียนเป็น 4 ขนาด โดยให้

โรงเรียนขนาด 1 - 4	เป็น โรงเรียนขนาดเล็ก
โรงเรียนขนาด 5	เป็น โรงเรียนขนาดกลาง
โรงเรียนขนาด 6	เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่
โรงเรียนขนาด 7	เป็น โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

การกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 566 คน จำแนกเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 247 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจำนวน 319 คน และ ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Stratified Random Sampling) โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ขั้นตอนแรก เป็นการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการประมาณเบื้องต้น ดังนี้

1. สืบหาข้อมูลประชากรจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน แล้วจัดทำกรอบการสุ่ม (Sampling frame)
2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักการของการสุ่ม ด้วยการกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Limit of error) และระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $1 - \alpha$) ที่ .95 ในการประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ซึ่งอาศัยการประมาณค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 ขนาดของความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่า ($e = Z_{.05/2} S_x$) เท่ากับ 2 จากคะแนนเต็มของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าขนาดของความคลาดเคลื่อนดังกล่าวเพียงพอสำหรับการวิจัยครั้งนี้

2.2 ค่าประมาณความแปรปรวนของกลุ่มประชากร(σ^2) ของครูระดับมัธยมศึกษา มาจากการนำแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไปทดลองใช้(Try Out) กับครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความแปรปรวนของโรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน ได้แก่ โรงเรียนวัดสังเวชและโรงเรียนเจริญวุฒิวิทยาซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก มีค่าความแปรปรวน 1,195.29 โรงเรียนมัธยมสันพิทยาและโรงเรียนวรรณวิทยาซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลาง มีค่าความแปรปรวน 531.685 โรงเรียนมัธยมวัดธาตุทองและโรงเรียนอำนวยการพิทยาสังคีรีซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่าความแปรปรวน 663.54 และโรงเรียนสตรีวิทยาและโรงเรียนเซนต์ดอมินิกซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่าความแปรปรวน 556.476

จากข้อมูลการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนและค่าประมาณความแปรปรวนของประชากร ผู้วิจัยนำไปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 566 คน ซึ่งเป็นครูโรงเรียนรัฐบาล จำนวน 247 คน และครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 319 คน

ขั้นตอนที่สอง ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นของการสุ่ม (Strata) และมีโรงเรียนในแต่ละชั้นเป็นหน่วยของการสุ่ม (Sampling unit) ซึ่งผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่า ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสัมพันธ์กับขนาดของชุมชน โดยชุมชนที่มีขนาดใหญ่จะมีความหลากหลายทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพของความเป็นอยู่ แหล่งการเรียนรู้ ความสะดวกรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร ตลอดจนความเจริญทางด้านวัตถุมากกว่าชุมชนขนาดเล็ก และอาจเป็นเหตุปัจจัยทำให้เกิดความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานภายในกลุ่มประชากร ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มขนาดของโรงเรียนเพื่อความสะดวกในกระบวนการสุ่มตัวอย่าง โดยจัดให้โรงเรียนขนาด 7 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาด 6 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาด 5 เป็นโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาด 1 – 4 เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จะได้เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 24 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 30 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 37 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 16 โรงเรียน จากนั้นผู้วิจัยทำการจับฉลากเลือกโรงเรียนตามขนาดและสุ่มเลือกครูจากแต่ละโรงเรียนมาประมาณร้อยละ 30 ของจำนวนครูทั้งโรงเรียนเพื่อให้ได้ตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการสุ่มไว้ โดยมีรายละเอียดของกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนครูชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่
การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู ที่สุ่มได้(คน)
ขนาดเล็ก	วัดสระเกศ	23	2
ขนาดกลาง	วัดน้อยนพคุณ	56	17
	ไตรมิตรวิทยาลัย	48	14
	พุทธจักรวิทยา	59	18
ขนาดใหญ่	สตรีศรีสุริโยทัย	99	30
	เบญจมาฆาจารย์	104	31
	ปทุมคงคา	96	29
	ราชวินิต มัธยม	118	35
ขนาดใหญ่พิเศษ	นนทรีวิทยา	103	31
	วัดสุทธิวราราม	148	44
	สามเสนวิทยาลัย	159	48
	โยธินบูรณะ	147	44
รวม		1,160	348

ตาราง 3 จำนวนครูชั้นมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ที่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน	จำนวนครู (คน)	จำนวนครู ที่สุ่มได้(คน)
ขนาดเล็ก	สตรีจุลนาค	27	8
	ทวีวัฒนา	30	9
	เบญจวรรณศึกษา	27	8
ขนาดกลาง	กันตะบุตร	36	11
	เซนต์ไมเกิ้ล	70	21
	เทพสัมฤทธิ์วิทยา	44	13
	ผดุงศิษย์วิทยา	80	24
	พระฤทัยพัฒนาเวสน์	52	16
	โยนออฟอาร์ค	81	24
	วชิราวุธวิทยาลัย	86	26
ขนาดใหญ่	กุหลาบวิทยา	97	29
	อัสสัมชัญ	147	44
	เกษมพิทยา	106	32
ขนาดใหญ่พิเศษ	กรุงเทพคริสเตียนวิทยาลัย	248	74
	เซนต์ฟรังซิสซาเวียร์คอนแวนต์	166	50
	พระแม่มาลีสาทร	178	53
	วัฒนาวิทยาลัย	123	37
รวม		1,598	479

ขั้นตอนที่สาม การตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง

ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูระดับมัธยมศึกษาในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2551 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 927 คน พบว่า ค่าความแปรปรวนของครูระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กมีค่า 456.167 โรงเรียนขนาดกลาง มีค่า 741.854 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีค่า 783.944 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีค่า 700.290 เมื่อพิจารณาถึงความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการประมาณค่า (S_x) ด้วยระดับความเชื่อมั่น (Level of confidence : $1 - \alpha$) ของการประมาณค่าเฉลี่ยที่ .95 ในภาพรวมเท่ากับ .878 และได้ค่าความคลาดเคลื่อน ($Z_{\alpha/2} S_x$) เท่ากับ 1.721 และเมื่อนำมาเทียบกับขั้นตอนของการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน ที่ผู้วิจัยได้ประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไว้เท่ากับ 2 พบว่ามีค่าที่ลดลง จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีขนาดที่เพียงพอที่จะสามารถนำข้อมูลอ้างอิงไปสู่ประชากรได้ดียิ่งขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

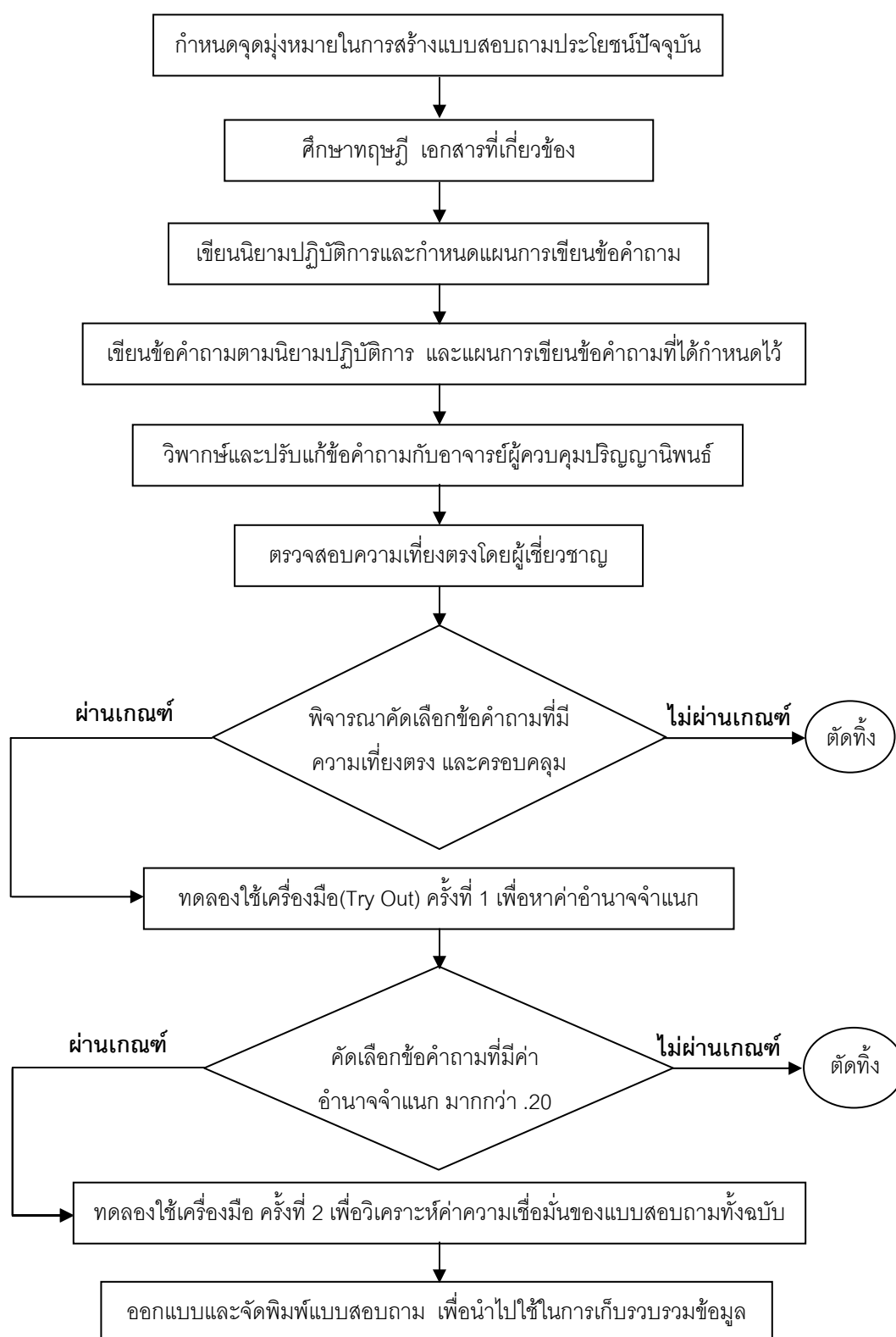
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยเครื่องมือจำนวน 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ ตามกรอบแนวคิดทางพระพุทธศาสนา

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 61 ข้อ ซึ่งเป็นลักษณะข้อความวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามแนวความคิดของวอลตัน

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้แก่ แบบสอบถามแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธโดยผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอ้างอิงกรอบแนวคิดทางพระพุทธศาสนาที่พระธรรมปิฎก (2548) ได้อธิบายไว้ และแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) โดยผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ลำดับขั้นการในสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพประกอบ 2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ มีรายละเอียดตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

2. ศึกษา นิยาม ทฤษฎี เอกสารที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ โดยมีรายละเอียดตามบทที่ 2 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบวัด

3. เขียนนิยามปฏิบัติการของคุณภาพชีวิตเชิงพุทธและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. สร้างข้อคำถามตามนิยามปฏิบัติการและแผนการเขียนข้อคำถามที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มาก ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อย และน้อย โดยผู้วิจัยเขียนข้อคำถามเป็นข้อความสั้นๆ โดยแบ่งเป็น 2 ชุดคือแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งการวัดออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 65 ข้อ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ จำนวน 8 ข้อ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 9 ข้อ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 10 ข้อ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน จำนวน 9 ข้อ ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม จำนวน 7 ข้อ และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวน 7 ข้อ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ โดยแบ่งการวัดออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 60 ข้อ ได้แก่ ด้านการมีสุขภาพดี จำนวน 20 ข้อ ด้านการพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ จำนวน 13 ข้อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 11 ข้อ และด้านการมีครอบครัวผาสุก จำนวน 16 ข้อ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปพิจารณาร่วมกับอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท พร้อมทั้งปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ

5. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาความสอดคล้องและความครอบคลุมของแบบสอบถามกับนิยามปฏิบัติการ โดยพิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ให้ 1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นตรงตามนิยามปฏิบัติการ

ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่ตรงตามนิยามปฏิบัติการ

6. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 5 ไปทดลองใช้ (Try out) ครั้งที่ 1 กับครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อที่เหลือทั้งหมด (Corrected item-total correlation) และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 และนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนของแบบสอบถาม ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นรายด้าน แยกแต่ละด้านของตัวแปร

แบบสอบถาม	จำนวน ข้อ	ค่าอำนาจ จำแนก	ค่าความเชื่อมั่น
แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน	61		
- ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ	7	0.720 – 0.837	0.912
- สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	9	0.375 – 0.817	0.869
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล	10	0.628 – 0.879	0.937
- ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	7	0.451 – 0.754	0.851
- การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	8	0.423 – 0.653	0.871
- สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน	6	0.361 – 0.819	0.812
- ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม	7	0.475 – 0.722	0.896
- ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	7	0.514 – 0.644	0.855
แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ	54		
- การมีสุขภาพดี	19	0.243 – 0.640	0.804
- การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ	11	0.252 – 0.520	0.751
- การได้รับการยอมรับนับถือ	11	0.390 – 0.781	0.808
- การมีครอบครัวผาสุก	13	0.480 – 0.788	0.875

7. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 6 ไปทดลองใช้ (Try out) เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องภายในของการวัด (Internal Consistency) ด้วยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach α -Coefficient) ได้ค่าความ

เชื่อมั่นทั้งฉบับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทท 0.952 และ 0.911 ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) และความเชื่อมั่นของตัวแปร (Construct Reliability: ρ_c) โดยการคำนวณด้วยโปรแกรมสลิเรล ซึ่งได้ค่าดังตาราง 5 และแสดงค่าคุณภาพของเครื่องมือในภาคผนวก

ตาราง 5 ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้และความเชื่อมั่นของตัวแปร

ตัวแปร	Construct Reliability: ρ_c	Variance Extracted: ρ_v
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.98	0.56
การมีสุขภาพดี	0.44	0.19
การพึ่งพาตนเองด้านเศรษฐกิจ	0.69	0.34
การได้รับการยอมรับนับถือ	0.76	0.38
การมีครอบครัวผาสุก	0.87	0.47

8. จัดทำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุททและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

ตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 61 ข้อ ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับการปฏิบัติของท่านหรือความเป็นจริงของท่านใน 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ระดับความเป็นจริง

มาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
 ค่อนข้างมาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับค่อนข้างมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง
 ค่อนข้างน้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับค่อนข้างน้อย
 น้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย

ตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย
ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ						
0	ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
00	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย						
0	โรงเรียนของท่านมีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
00	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดให้กับครูและนักเรียน					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล						
0	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษของตนเองสม่ำเสมอ					
00	โรงเรียนของท่านส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน/วิจัย					
ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
0	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					
00	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					
การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน						
0	ท่านได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ ของโรงเรียน					
00	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินงานต่างๆ ของโรงเรียน					
สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน						
0	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องสำคัญของโรงเรียน					
00	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มาก	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อย
ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม						
0	ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
00	ท่านสามารถทำงานได้สำเร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					
ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม						
0	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนได้					
00	ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ระดับความเป็นจริงมาก	5 คะแนน	1 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ระดับความเป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
ระดับความเป็นจริงน้อย	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

1. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7 – 35 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	31.50 - 35.00	ครูพอใจต่อค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยในระดับมาก
3.50 – 4.49	24.50 - 31.49	ครูพอใจต่อค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	17.50 - 24.49	ครูพอใจต่อค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	10.50 - 17.49	ครูพอใจต่อค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	7.00 - 10.49	ครูพอใจต่อค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยในระดับน้อย

2. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำนวน 9 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 9 - 45 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	40.50 - 45.00	ครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับมาก
3.50 – 4.49	31.50 - 40.49	ครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	23.50 - 31.45	ครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	13.50 - 22.49	ครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	9.00 - 13.49	ครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับน้อย

3. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 50 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	45.00 - 50.00	ครูพอใจต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับมาก
3.50 – 4.49	35.00 - 44.99	ครูพอใจต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	25.00 - 34.99	ครูพอใจต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	15.00 - 24.99	ครูพอใจต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	10.00 - 14.99	ครูพอใจต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7 – 35 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	31.50 - 35.00	ครูรู้สึกมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในระดับมาก
3.50 – 4.49	24.50 - 31.49	ครูรู้สึกมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	17.50 - 24.49	ครูรู้สึกมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	10.50 - 17.49	ครูรู้สึกมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	7.00 - 10.49	ครูรู้สึกมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในระดับน้อย

5. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน จำนวน 8 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 8 - 40 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	36.00 - 40.00	ครูพอใจต่อการบูรณาการทางสังคมในโรงเรียนในระดับมาก
3.50 – 4.49	28.00 - 35.99	ครูพอใจต่อการบูรณาการทางสังคมในโรงเรียนในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	20.00 - 27.99	ครูพอใจต่อการบูรณาการทางสังคมในโรงเรียนในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	12.00 - 19.99	ครูพอใจต่อการบูรณาการทางสังคมในโรงเรียนในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	8.00 - 11.99	ครูพอใจต่อการบูรณาการทางสังคมในโรงเรียนในระดับน้อย

6. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 6 – 30 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	27.00 - 30.00	ครูพอใจต่อสิทธิและหน้าที่ในโรงเรียนในระดับมาก
3.50 – 4.49	21.00 - 26.99	ครูพอใจต่อสิทธิและหน้าที่ในโรงเรียนในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	15.00 - 20.99	ครูพอใจต่อสิทธิและหน้าที่ในโรงเรียนในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	9.00 - 14.99	ครูพอใจต่อสิทธิและหน้าที่ในโรงเรียนในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	6.00 - 8.99	ครูพอใจต่อสิทธิและหน้าที่ในโรงเรียนในระดับน้อย

7. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7 - 35 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	31.50 - 35.00	ครูสามารถจัดสมดุลของชีวิตได้ในระดับมาก
3.50 – 4.49	24.50 - 31.49	ครูสามารถจัดสมดุลของชีวิตได้ในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	17.50 - 24.49	ครูสามารถจัดสมดุลของชีวิตได้ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	10.50 - 17.49	ครูสามารถจัดสมดุลของชีวิตได้ในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	7.00 - 10.49	ครูสามารถจัดสมดุลของชีวิตได้ในระดับน้อย

8. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 7 - 35 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายด้าน	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	31.50 - 35.00	ครูพอใจต่อการทำงานกับสังคมในระดับมาก
3.50 – 4.49	24.50 - 31.49	ครูพอใจต่อการทำงานกับสังคมในระดับค่อนข้างมาก
2.50 – 3.49	17.50 - 24.49	ครูพอใจต่อการทำงานกับสังคมในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	10.50 - 17.49	ครูพอใจต่อการทำงานกับสังคมในระดับค่อนข้างน้อย
1.00 – 1.49	7.00 - 10.49	ครูพอใจต่อการทำงานกับสังคมในระดับน้อย

8. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 61 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 61 - 305 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยทั้งฉบับ	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	274.50 - 305.00	ครูพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดี
3.50 – 4.49	213.50 - 274.49	ครูพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างดี
2.50 – 3.49	152.50 - 213.49	ครูพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	91.50 - 152.49	ครูพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างแย่
1.00 – 1.49	61.00 - 91.49	ครูพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับแย่

ฉบับที่ 2 แบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 54 ข้อ โดยขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านใน 5 ระดับ

ระดับความเป็นจริง

จริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมากที่สุด
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างเครื่องมือการวิจัย

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับการปฏิบัติ/ความเป็นจริง				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
การมีสุขภาพดี						
0	ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวัน					
00	ท่านทำใจให้สงบ เพื่อพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ						
0	ท่านมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน					
00	ก่อนที่จะซื้อสิ่งใด ท่านจะคิดว่าของสิ่งนั้นมีประโยชน์คุ้มค่ากับเงินที่เสียไป					
การได้รับการยอมรับนับถือ						
0	ท่านได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ดำเนินการทำงานสำคัญ					
00	ท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างในการทำ ความดี					
การมีครอบครัวผาสุก						
0	ครอบครัวของท่านรับประทานอาหารเช้าพร้อมหน้าพร้อมตากันเป็นประจำ					
00	ครอบครัวของท่านมีรอยยิ้มและอารมณ์ขันให้กัน					

เกณฑ์การให้คะแนน

เกณฑ์ในการให้คะแนนของแบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

	ข้อความทางบวก	ข้อความทางลบ
ระดับความเป็นจริงมาก	5 คะแนน	1 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างมาก	4 คะแนน	2 คะแนน
ระดับความเป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน	3 คะแนน
ระดับความเป็นจริงค่อนข้างน้อย	2 คะแนน	4 คะแนน
ระดับความเป็นจริงน้อย	1 คะแนน	5 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของคะแนน

1. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ด้านการมีสุขภาพดี จำนวน 19 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 19 - 95 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายฉบับ	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	85.50 - 95.00	ครุมีสุขภาพดีในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	66.50 - 85.49	ครุมีสุขภาพดีในระดับมาก
2.50 – 3.49	46.50 - 66.49	ครุมีสุขภาพดีในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	28.5 - 46.49	ครุมีสุขภาพดีในระดับน้อย
1.00 – 1.49	19.00 - 28.49	ครุมีสุขภาพดีในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ด้านการพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ จำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 11 - 55 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายฉบับ	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	49.50 – 55.00	ครุสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	38.50 – 49.49	ครุสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับมาก
2.50 – 3.49	27.50 – 38.49	ครุสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	16.50 – 27.49	ครุสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับน้อย
1.00 – 1.49	11.00 – 16.49	ครุสามารถพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจในระดับน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ จำนวน 11 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 11 - 55 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายฉบับ	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	49.50 – 55.00	ครุพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	38.50 – 49.49	ครุพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับมาก
2.50 – 3.49	27.50 – 38.49	ครุพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	16.50 – 27.49	ครุพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อย
1.00 – 1.49	11.00 – 16.49	ครุพอใจต่อการได้รับการยอมรับในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ด้านการมีครอบครัวผาสุก จำนวน 13 ข้อ ซึ่งมีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง 13 - 65 คะแนน มีเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	คะแนนเฉลี่ยรายฉบับ	การแปลความหมาย
4.50 – 5.00	58.50 – 65.00	ครุมีครอบครัวที่ผาสุกในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	45.50 - 58.49	ครุมีครอบครัวที่ผาสุกในระดับมาก
2.50 – 3.49	32.50 - 45.49	ครุมีครอบครัวที่ผาสุกในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	19.50 - 32.49	ครุมีครอบครัวที่ผาสุกในระดับน้อย
1.00 – 1.49	13.00 - 19.49	ครุมีครอบครัวที่ผาสุกในระดับน้อยที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อโรงเรียนที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล นัดหมายวัน เวลาในการทำการเก็บรวบรวมข้อมูล อยู่ระหว่างวันที่ 28 มกราคม – 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2552
3. เมื่อถึงกำหนดเวลานัดหมายกับโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยได้แบบสอบถามคืนมา 963 ฉบับ
4. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนทุกฉบับ แล้วคัดเลือกรายฉบับที่สมบูรณ์แล้วมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ทั้งหมด 927 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์หาค่าทางสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและรายงานผลการวิจัยต่อไป

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดกระทำและทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธและแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. จัดกลุ่มครูตามสังกัดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน
3. วิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐานและประมาณค่าสถิติจากคะแนนของแบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ และแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two-Way Multivariate of variance : Two-Way Manova) โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS แล้วเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของครู
5. วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two-Way Multivariate of Covariance : Two-Way MANCOVA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อมีการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธเป็นตัวแปรร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านของครู

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.1 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ในระดับความเชื่อมั่นที่ .95 (มยุรี ศรีชัย. 2538: 105)

$$n = \frac{\sum_{g=1}^K \frac{N_g^2 S_g^2}{W_g}}{\frac{N^2 e^2}{Z_{\alpha/2}^2} + \sum_{g=1}^K N_g S_g^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนครูทั้งหมด
	K	แทน	จำนวนชั้นที่สมาชิกของประชากรทั้งหมดถูกแบ่ง
	Z	แทน	โอกาสของการเสีย
	S_g^2	แทน	ค่าความแปรปรวนแต่ละชั้น

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

N_g แทน จำนวนของครูในแต่ละชั้นที่ g

W_g แทน อัตราส่วนของสมาชิกของชั้นที่ g

5.1.2 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวนแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน จึงใช้การหาสัดส่วนโดยใช้สูตรที่ N ไม่เท่ากัน (มยุรี ศรีชัย. 2538: 102)

$$W_g = \frac{N_g}{N}$$

เมื่อ W_g แทน อัตราส่วนของสมาชิกของชั้นที่ g

N_g แทน จำนวนสมาชิกของประชากรในชั้นที่ g

N แทน จำนวนสมาชิกทั้งหมดของประชากร

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้ (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2547: 179)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมของการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5.2.2 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ที่เหลือทั้งหมด (Item Total Correlation) ด้วยสูตรสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 84)

$$r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2] [N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{XY}	แทน	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่ม
X	แทน	คะแนนของข้อคำถาม
Y	แทน	คะแนนผลรวมของข้ออื่น ๆ ที่เหลือทุกข้อ

3. การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (บุญเชิด ภิญโญนนตพงษ์. 2545: 131 - 132)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อสอบของแบบสอบถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนข้อที่ i
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

5.3 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.3.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (Coefficient of Variation)

5.3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two-way Multivariate Analysis of Covariance :2-way MANCOVA) (Marascuilo. 1983: 357 - 371)

5.3.2.1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู วิเคราะห์โดยใช้แลมด้า (Λ) ของ Wilks เพื่อคำนวณหาค่า F โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2538. 69 - 70 ; อ้างอิงจาก Kerlinger ;& Pedhazur. 1973 : 356 citing Rulon ;& Brooks. 1968)

$$F = \left(\frac{1 - \Lambda^{1/s}}{\Lambda^{1/s}} \right) \cdot \frac{ms - v}{t(k-1)}$$

โดยที่ $\Lambda = \frac{|W|}{|T|}$

$$m = \frac{2N - t - k - 2}{2}$$

$$s = \sqrt{\frac{t^2(k-1)^2 - 4}{t^2 + (k-1)^2 - 5}}$$

$$v = \frac{t(k-1) - 2}{2}$$

เมื่อ	N	แทน	จำนวนสมาชิกทั้งหมด
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	t	แทน	จำนวนตัวแปรตาม
	W	แทน	Determinant ของเมตริกซ์ของผลรวมของกำลังสอง และผลรวมของผลคูณภายในกลุ่ม
	N	แทน	Determinant ของเมตริกซ์ของผลรวมของกำลังสอง และผลรวมของผลคูณของทั้งหมด
	มี df_1 เป็น $t(k-1)$ และมี df_2 เป็น $ms - v$		

5.3.2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหนึ่งตัวแปร (Univariate Test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S	แทน	คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
C.V.	แทน	สัมประสิทธิ์การกระจาย
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าความแตกต่างระหว่างข้อมูลค่าเฉลี่ยของกลุ่มข้อมูล(Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean Square)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ(Degree of Freedom)
Wilks' Λ	แทน	ค่าสถิติทดสอบแลมดา(Λ)ของวิลคส์(Wilks)
QWL	แทน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน
AF	แทน	ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ
SH	แทน	สภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
OD	แทน	การพัฒนาความสามารถของบุคคล
GS	แทน	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
SI	แทน	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน
CD	แทน	สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน
WT	แทน	ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม
SR	แทน	ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม
GH	แทน	การมีสุขภาพดี
SL	แทน	การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ
RS	แทน	การได้รับการยอมรับนับถือ
HF	แทน	การมีครอบครัวผาสุก

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 เกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวมและเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจาย

1.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกันและมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานที่ร่วมส่งผลกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – Way MANOVA) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (Univariate Test)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 เกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – Way MANCOVA) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (Univariate Test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมสำหรับตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 2 เกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และสังกัดของโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์การกระจายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน รายละเอียดดังตาราง 6

ตาราง 6 ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย คะแนนส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสัมประสิทธิ์การกระจายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานเป็นรายด้าน	สังกัดของ โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	สถิติพื้นฐาน				การแปลความหมาย
			n	$\bar{X}$	S	C.V.	
ค่าตอบแทนหรือเงิน ชดเชยที่ได้รับ (AF)	รัฐ	น้อย	143	2.927	0.845	28.867	ปานกลาง
		ปานกลาง	123	3.002	0.768	25.580	ปานกลาง
		สูง	192	3.193	0.771	24.131	ปานกลาง
		รวม	458	3.059	0.801	26.181	ปานกลาง
	เอกชน	น้อย	189	2.949	0.687	23.299	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	2.946	0.677	22.967	ปานกลาง
		สูง	116	3.020	0.761	25.211	ปานกลาง
		รวม	469	2.965	0.702	23.665	ปานกลาง
รวม		927	3.012	0.753	25.017	ปานกลาง	
สภาพการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย (SH)	รัฐ	น้อย	143	3.406	0.683	20.044	ปานกลาง
		ปานกลาง	123	3.497	0.673	19.243	ค่อนข้างมาก
		สูง	192	3.339	0.662	19.822	ปานกลาง
		รวม	458	3.402	0.673	19.779	ปานกลาง
	เอกชน	น้อย	189	3.583	0.591	16.506	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	164	3.667	0.554	15.097	ค่อนข้างมาก
		สูง	116	3.580	0.585	16.340	ค่อนข้างมาก
		รวม	469	3.612	0.577	15.977	ค่อนข้างมาก
รวม		927	3.508	0.635	18.090	ค่อนข้างมาก	
การพัฒนา ความสามารถของ บุคคล (OD)	รัฐ	น้อย	143	3.613	0.559	15.468	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	123	3.742	0.634	16.949	ค่อนข้างมาก
		สูง	192	3.649	0.688	18.852	ค่อนข้างมาก
		รวม	458	3.663	0.636	17.370	ค่อนข้างมาก
	เอกชน	น้อย	189	3.727	0.732	19.644	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	164	3.835	0.558	14.541	ค่อนข้างมาก
		สูง	116	3.825	0.762	19.913	ค่อนข้างมาก
		รวม	469	3.789	0.685	18.071	ค่อนข้างมาก
รวม		927	3.727	0.664	17.814	ค่อนข้างมาก	

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานเป็นรายด้าน	สังกัดของ โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	สถิติพื้นฐาน				การแปลความหมาย
			n	$\bar{X}$	S	C.V.	
ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงใน การทำงาน (GS)	รัฐ	น้อย	143	3.653	0.713	19.505	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	123	3.835	0.617	16.096	ค่อนข้างมาก
		สูง	192	3.748	0.619	16.508	ค่อนข้างมาก
		รวม	458	3.742	0.651	17.408	ค่อนข้างมาก
	เอกชน	น้อย	189	3.658	0.667	18.234	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	164	3.709	0.593	15.991	ค่อนข้างมาก
		สูง	116	3.693	0.599	16.221	ค่อนข้างมาก
		รวม	469	3.685	0.624	16.948	ค่อนข้างมาก
รวม		927	3.713	0.638	17.189	ค่อนข้างมาก	
การบูรณาการทาง สังคมภายในองค์กร ที่ทำงาน (SI)	รัฐ	น้อย	143	3.216	0.588	18.291	ปานกลาง
		ปานกลาง	123	3.352	0.578	17.239	ปานกลาง
		สูง	192	3.410	0.592	17.361	ปานกลาง
		รวม	458	3.334	0.592	17.746	ปานกลาง
	เอกชน	น้อย	189	3.078	0.596	19.377	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	3.264	0.622	19.065	ปานกลาง
		สูง	116	3.256	0.583	17.896	ปานกลาง
		รวม	469	3.187	0.608	19.068	ปานกลาง
รวม		927	3.260	0.604	18.528	ปานกลาง	
สิทธิและหน้าที่ของ คนในองค์กรที่ ทำงาน (CD)	รัฐ	น้อย	143	3.323	0.690	20.776	ปานกลาง
		ปานกลาง	123	3.405	0.594	17.447	ปานกลาง
		สูง	192	3.326	0.627	18.852	ปานกลาง
		รวม	458	3.346	0.639	19.087	ปานกลาง
	เอกชน	น้อย	189	3.341	0.692	20.722	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	3.361	0.630	18.736	ปานกลาง
		สูง	116	3.404	0.725	21.291	ปานกลาง
		รวม	469	3.364	0.678	20.171	ปานกลาง
รวม		927	3.355	0.659	19.637	ปานกลาง	

ตาราง 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการ ทำงานเป็นรายด้าน	สังกัดของ โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการทำงาน	สถิติพื้นฐาน				การแปล ความหมาย
			n	$\bar{X}$	S	C.V.	
ความสัมพันธ์ ระหว่างงานและ ชีวิตโดยรวม (WT)	รัฐ	น้อย	143	3.544	0.668	18.850	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	123	3.520	0.761	21.618	ค่อนข้างมาก
		สูง	192	3.634	0.674	18.551	ค่อนข้างมาก
		รวม	458	3.575	0.697	19.494	ค่อนข้างมาก
	เอกชน	น้อย	189	3.454	0.717	20.766	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	3.632	0.676	18.606	ค่อนข้างมาก
		สูง	116	3.626	0.647	17.832	ค่อนข้างมาก
		รวม	469	3.559	0.690	19.384	ค่อนข้างมาก
รวม		927	3.567	0.693	19.429	ค่อนข้างมาก	
ความเกี่ยวเนื่องของ ชีวิตการทำงานกับ สังคม (SR)	รัฐ	น้อย	143	3.612	0.609	16.861	ค่อนข้างมาก
		ปานกลาง	123	3.635	0.558	15.346	ค่อนข้างมาก
		สูง	192	3.716	0.576	15.499	ค่อนข้างมาก
		รวม	458	3.662	0.582	15.903	ค่อนข้างมาก
	เอกชน	น้อย	189	3.480	0.590	16.951	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	3.598	0.557	15.489	ค่อนข้างมาก
		สูง	116	3.506	0.622	17.751	ค่อนข้างมาก
		รวม	469	3.528	0.588	16.672	ค่อนข้างมาก
รวม		927	3.594	0.589	16.383	ค่อนข้างมาก	
คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	รัฐ	น้อย	143	3.348	0.464	13.857	ปานกลาง
		ปานกลาง	123	3.447	0.400	11.611	ปานกลาง
		สูง	192	3.442	0.437	12.703	ปานกลาง
		รวม	458	3.414	0.438	12.819	ปานกลาง
	เอกชน	น้อย	189	3.351	0.445	13.290	ปานกลาง
		ปานกลาง	164	3.460	0.405	11.716	ปานกลาง
		สูง	116	3.447	0.466	13.532	ปานกลาง
		รวม	469	3.413	0.439	12.872	ปานกลาง
รวม		927	3.413	0.438	12.839	ปานกลาง	

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.413 เมื่อจำแนกตามสังกัดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.348 – 3.460 พิจารณาเป็นรายด้านจำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF)ครูมีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.012 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.927 – 3.193 มีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) โดยภาพรวม พบว่าครูพอใจต่อสภาพการทำงานที่ปลอดภัยในระดับค่อนข้างมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.508 ซึ่งครูโรงเรียนรัฐบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยและสูงมีความพอใจปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.406 และ 3.339) นอกนั้นครูทั้งสองสังกัดมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.497 – 3.667 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) โดยภาพรวมและจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูมีระดับความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.727 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.613 – 3.835 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(GS)โดยภาพรวมและจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูมีระดับความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีค่าเฉลี่ยโดยรวม 3.713 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.653 – 3.835 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่งาน(SI) โดยภาพรวมและจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูมีระดับความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.260 และมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.078 – 3.410 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน (CD) โดยภาพรวมและจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูมีระดับความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 3.355 และคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.323 – 3.405 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (WT) โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.567 โดยที่ครูสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.454$) นอกนั้นครูทั้งสองสังกัดมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.520 – 3.634 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (SR) โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก มีคะแนนเฉลี่ย 3.528 โดยที่ครูสังกัดโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.480$) นอกนั้นครูทั้งสองสังกัดมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม อยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.506 – 3.716 ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การกระจายมีค่าใกล้เคียงกัน

1.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – way MANOVA) รายละเอียดดังตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และศึกษาผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนที่สังกัดและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

แหล่งความแปรปรวน	Degree of freedom		Wilks' Λ	Multivariate F-statistics	p-value
	Hypothesis	Error			
สังกัดของโรงเรียน	8	914	0.922	9.646	0.000
ประสบการณ์ในการทำงาน	16	1828	0.949	3.008	0.000
ปฏิสัมพันธ์ของสังกัดโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการทำงาน	16	1828	0.978	1.301	0.187

จากตาราง 7 พบว่าไม่มีผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานของครูที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\Lambda = .978$; Multivariate F-statistics = 1.301, p-value > .05) ส่วนผลหลักจากการทดสอบสังกัดของโรงเรียน พบว่าครูที่สังกัดโรงเรียนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Lambda = .922$; Multivariate F-statistics = 9.646, p-value < .01) และการทดสอบประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Lambda = .948$; Multivariate F-statistics = 3.098, p-value < .01)

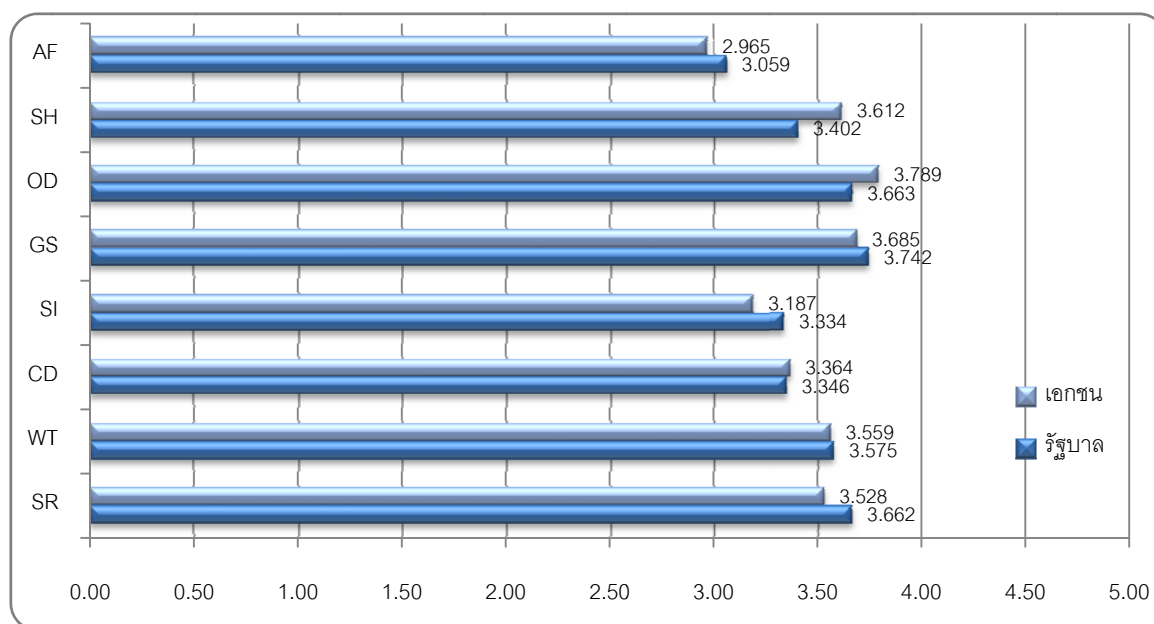
ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับสังกัดของโรงเรียน เพื่อหาว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในแต่ละด้าน ของครูที่สังกัดโรงเรียนแตกต่างกัน และมีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบโดยรวมของแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – way MANOVA) เปรียบเทียบแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหนึ่งตัวแปร (Univariate Test) ซึ่งมีรายละเอียดของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามโรงเรียนที่สังกัดของครูระดับมัธยมศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test

Multivariate – test								
$\Lambda = 0.922$, Multivariate F-statistics = 9.646 , (Hypothesis df = 8, Error df = 914) $p < .01$								
Univariate test								
ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	สังกัดของโรงเรียน	$\bar{X}$	SS	df	MS	F	p-value
AF	Contrast	รัฐ	3.059	52.829	1	52.829	1.921	0.166
	Error	เอกชน	2.965	25,321.507	921	27.493		
SH	Contrast	รัฐ	3.402	694.390	1	694.390	21.921	0.000
	Error	เอกชน	3.612	29,174.310	921	31.677		
OD	Contrast	รัฐ	3.663	364.628	1	364.628	8.354	0.004
	Error	เอกชน	3.789	40,198.206	921	43.646		
GS	Contrast	รัฐ	3.742	37.381	1	37.381	1.879	0.171
	Error	เอกชน	3.685	18,324.813	921	19.897		
SI	Contrast	รัฐ	3.334	227.526	1	227.526	10.047	0.002
	Error	เอกชน	3.187	20,856.692	921	22.646		
CD	Contrast	รัฐ	3.346	2.438	1	2.438	0.156	0.693
	Error	เอกชน	3.364	14,434.602	921	15.673		
WT	Contrast	รัฐ	3.575	0.224	1	0.224	0.010	0.922
	Error	เอกชน	3.559	21,564.728	921	23.414		
SR	Contrast	รัฐ	3.662	174.391	1	174.391	10.419	0.001
	Error	เอกชน	3.528	15,415.090	921	16.737		

จากตาราง 8 พบว่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Lambda = .922$; Multivariate F-statistics = 9.646, p-value < .01) แสดงว่า มีอย่างน้อยหนึ่งด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันในระหว่างโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการทดสอบเพิ่มเติมเพื่อทำการค้นหามิติที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนทั้งสองสังกัด โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) โดยครูโรงเรียนเอกชน($\bar{X} = 3.612$)มีระดับความพอใจมากกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล($\bar{X} = 3.402$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) โดยครูโรงเรียนเอกชน($\bar{X} = 3.789$) มีระดับความพอใจมากกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล ($\bar{X} = 3.663$) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) โดยครูโรงเรียนรัฐบาล($\bar{X} = 3.334$)มีระดับความพอใจมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน($\bar{X} = 3.187$)และ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) โดยครูโรงเรียนรัฐบาล($\bar{X} = 3.662$)มีระดับความพอใจมากกว่าครูโรงเรียนเอกชน($\bar{X} = 3.528$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยที่ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน(CD) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(GS) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(WT) ระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



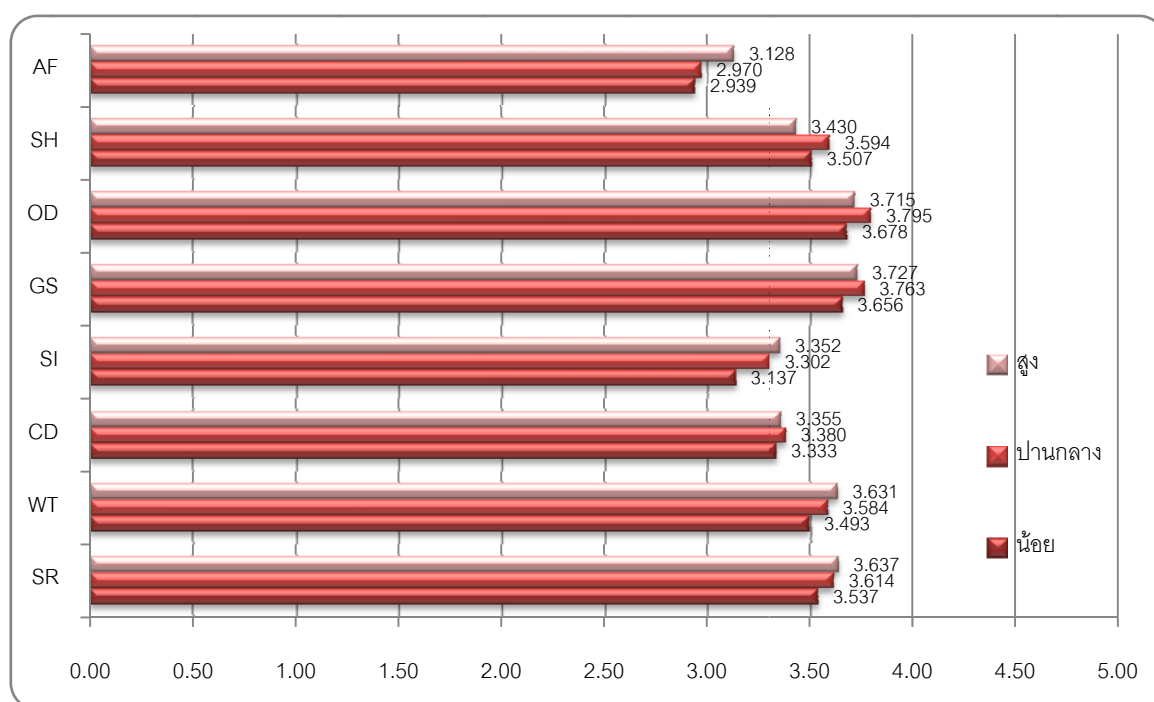
ภาพประกอบ 3 แสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามสังกัดของโรงเรียน

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test

Multivariate – test						
$\Lambda = 0.949$, Multivariate F-statistics = 3.008 , (Hypothesis df = 16, Error df = 1828) $p < .01$						
Univariate test						
ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
AF	Contrast	231.244	2	115.622	4.205	0.015
	Error	25,321.507	921	27.493		
SH	Contrast	183.723	2	91.862	2.900	0.056
	Error	29,174.310	921	31.677		
OD	Contrast	216.623	2	108.311	2.482	0.084
	Error	40,198.206	921	43.646		
GS	Contrast	100.986	2	50.493	2.538	0.080
	Error	18,324.813	921	19.897		
SI	Contrast	406.951	2	203.475	8.985	0.000
	Error	20,856.692	921	22.646		
CD	Contrast	14.644	2	7.322	0.467	0.627
	Error	14,434.602	921	15.673		
WT	Contrast	129.965	2	64.982	2.775	0.063
	Error	21,564.728	921	23.414		
SR	Contrast	46.793	2	23.396	1.398	0.248
	Error	15,415.090	921	16.737		

จากตาราง 9 พบว่าระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Lambda = .948$; Multivariate F-statistics = 3.098, p-value < .01) แสดงว่า มีอย่างน้อยหนึ่งด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครุมีความแตกต่างกันเมื่อมีประสบการณ์ในการทำงานของครุต่างกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการทดสอบเพิ่มเติมเพื่อทำการค้นหามิติที่มีความแตกต่างกันระหว่างระดับประสบการณ์ในการทำงานของครุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครุที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกั ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF) และการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยที่ด้าน สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) การพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(GS) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน(CD) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(WT) และ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ



ภาพประกอบ 4 แสดงค่าเฉลี่ยแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 10 การเปรียบเทียบรายค่าของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณเป็นรายด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการทำงาน

	ประสบการณ์ใน การทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
			น้อย	ปานกลาง	สูง
ด้านค่าตอบแทนหรือเงิน ชดเชยที่ได้รับ (AF)		$\bar{X}$	2.939	2.970	3.128
	น้อย	2.939	-	0.031	0.189*
	ปานกลาง	2.970		-	0.158*
	สูง	3.128			-
ด้านสภาพการทำงานที่ถูก สุ่มลักษณะและปลอดภัย (SH)		$\bar{X}$	3.507	3.594	3.430
	น้อย	3.507	-	0.088	0.077
	ปานกลาง	3.594		-	0.164*
	สูง	3.430			-
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (OD)		$\bar{X}$	3.678	3.795	3.715
	น้อย	3.678	-	0.118	0.038
	ปานกลาง	3.795		-	0.080
	สูง	3.715			-
ด้านความเจริญก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน (GS)		$\bar{X}$	3.656	3.763	3.727
	น้อย	3.656	-	0.107	0.071
	ปานกลาง	3.763		-	0.036
	สูง	3.727			-
ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กรที่ทำงาน (SI)		$\bar{X}$	3.137	3.302	3.352
	น้อย	3.137	-	0.164*	0.215*
	ปานกลาง	3.302		-	0.050
	สูง	3.352			-

* p<.05

ตาราง 10 (ต่อ)

ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนใน องค์กรที่ทำงาน (CD)	ประสบการณ์ใน การทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
	$\bar{X}$		3.333	3.380	3.355
	น้อย	3.333	-	0.046	0.022
	ปานกลาง	3.380	-	-	0.025
	สูง	3.355	-	-	-
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงาน และชีวิตโดยรวม (WT)	ประสบการณ์ใน การทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
	$\bar{X}$		3.493	3.584	3.631
	น้อย	3.493	-	0.091	0.138*
	ปานกลาง	3.584	-	-	0.046
	สูง	3.631	-	-	-
ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิต การทำงานกับสังคม (SR)	ประสบการณ์ใน การทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
	$\bar{X}$		3.537	3.614	3.637
	น้อย	3.537	-	0.077	0.100
	ปานกลาง	3.614	-	-	0.023
	สูง	3.637	-	-	-

* p<.05

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง(24 ปีขึ้นไป)เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง(11 – 24 ปี)และน้อย(0 – 10 ปี)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง(11 – 24 ปี)เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง(24 ปีขึ้นไป)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง(24 ปีขึ้นไป)และปานกลาง(11 – 24 ปี)เมื่อ

เปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย(0 – 10 ปี)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง(24 ปีขึ้นไป)เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย(0 – 10 ปี)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ครูที่มีประสบการณ์ในการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. การเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน หลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีมิกัตตะประโยชน์) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – Way MANCOVA)

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีมิกัตตะประโยชน์)

Bartlett's Test of Sphericity = 2,407.246, $p < .01$					
Variables	Wilks' Lambda (Λ)	Degree of Freedom		Multivariate F-Test	p -value
		Hypothesis	Error		
Covariate-1 (GH)	0.950	8	910	5.972	0.000
Covariate-2 (SL)	0.974	8	910	2.978	0.003
Covariate-3 (RS)	0.731	8	910	41.952	0.000
Covariate-4 (HF)	0.964	8	910	4.198	0.000
Main Effect-1 (Off)	0.915	8	910	10.582	0.000
Main Effect-2 (Exp)	0.962	16	1820	2.209	0.004
Interaction Effect of (Off) * (Exp)	0.977	16	1820	1.326	0.172

จากตาราง 11 พบว่า เมื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม โดยใช้วิธีของบาร์ทเลตต์ ปรากฏว่าได้ค่า Bartlett's Test of Sphericity เท่ากับ 2,407.246 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับชุดตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีมมิกัตตะประโยชน์) ในฐานะที่เป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) จริง ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปร (MANOVA) เมื่อพิจารณาแยกชุดตัว ออกเป็นรายด้าน 4 ด้านแล้วพบว่า การมีสุขภาพดี (GH) การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ (SL) การได้รับการยอมรับนับถือ (RS) และการมีครอบครัวผาสุก (HF) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกสังกัดของโรงเรียน ประสพการณ์ในการในการทำงานของ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ของระหว่างสังกัดโรงเรียนและประสพการณ์ในการทำงาน ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหนึ่งตัวแปร (Univariate Test) ต่อไป ดังตาราง 12

ตาราง 12 การวิเคราะห์แปรปรวนหนึ่งตัวแปรเมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็นรายด้าน
Univariate Analysis of Covariance (ANCOVA)

Dependent Variables	Effects	Variables	Adj.SS	df	Adj.MS	Univariate F-statistic	p-value
AF	Covariate-1	(GH)	23.142	1	23.142	0.880	0.349
	Covariate-2	(SL)	394.541	1	394.541	14.996	0.000
	Covariate-3	(RS)	279.067	1	279.067	10.607	0.001
	Covariate-4	(HF)	8.483	1	8.483	0.322	0.570
	Main Effects	(Off)	102.604	1	102.604	3.900	0.049
	Main Effects	(Exp)	109.292	2	54.646	2.077	0.126
	Interaction Effect	(Off x Exp)	105.959	2	52.980	2.014	0.134
	Error		24126.49	917	26.310		

ตาราง 12 (ต่อ)

Dependent Variables	Effects	Variables	Adj.SS	df	Adj.MS	Univariate F-statistic	p-value
SH	Covariate-1	(GH)	128.308	1	128.308	4.242	0.040
	Covariate-2	(SL)	0.959	1	0.959	0.032	0.859
	Covariate-3	(RS)	540.807	1	540.807	17.878	0.000
	Covariate-4	(HF)	192.856	1	192.856	6.376	0.012
	Main Effects	(Off)	666.023	1	666.023	22.018	0.000
	Main Effects	(Exp)	203.823	2	101.911	3.369	0.035
	Interaction Effect	(Off x Exp)	20.629	2	10.315	0.341	0.711
	Error		27738.64	917	30.249		
OD	Covariate-1	(GH)	251.857	1	251.857	6.061	0.014
	Covariate-2	(SL)	24.873	1	24.873	0.599	0.439
	Covariate-3	(RS)	1207.150	1	1207.150	29.051	0.000
	Covariate-4	(HF)	1.142	1	1.142	0.027	0.868
	Main Effects	(Off)	364.146	1	364.146	8.763	0.003
	Main Effects	(Exp)	127.505	2	63.753	1.534	0.216
	Interaction Effect	(Off x Exp)	33.325	2	16.662	0.401	0.670
	Error		38103.73	917	41.553		
GS	Covariate-1	(GH)	239.084	1	239.084	13.335	0.000
	Covariate-2	(SL)	3.295	1	3.295	0.184	0.668
	Covariate-3	(RS)	671.989	1	671.989	37.481	0.000
	Covariate-4	(HF)	225.718	1	225.718	12.590	0.000
	Main Effects	(Off)	39.821	1	39.821	2.221	0.136
	Main Effects	(Exp)	56.946	2	28.473	1.588	0.205
	Interaction Effect	(Off x Exp)	47.317	2	23.658	1.320	0.268
	Error		16440.782	917	17.929		

ตาราง 12 (ต่อ)

Dependent Variables	Effects	Variables	Adj.SS	df	Adj.MS	Univariate F-statistic	p-value
SI	Covariate-1	(GH)	204.675	1	204.675	12.598	0.000
	Covariate-2	(SL)	6.395	1	6.395	0.394	0.531
	Covariate-3	(RS)	4320.572	1	4320.572	265.935	0.000
	Covariate-4	(HF)	0.918	1	0.918	0.057	0.812
	Main Effects	(Off)	199.267	1	199.267	12.265	0.000
	Main Effects	(Exp)	142.595	2	71.297	4.388	0.013
	Interaction Effect	(Off x Exp)	5.587	2	2.793	0.172	0.842
	Error		14898.253	917	16.247		
CD	Covariate-1	(GH)	261.503	1	261.503	18.757	0.000
	Covariate-2	(SL)	9.002	1	9.002	0.646	0.422
	Covariate-3	(RS)	642.403	1	642.403	46.077	0.000
	Covariate-4	(HF)	111.490	1	111.490	7.997	0.005
	Main Effects	(Off)	1.943	1	1.943	0.139	0.709
	Main Effects	(Exp)	7.693	2	3.847	0.276	0.759
	Interaction Effect	(Off x Exp)	27.888	2	13.944	1.000	0.368
	Error		12784.806	917	13.942		
WT	Covariate-1	(GH)	558.505	1	558.505	27.237	0.000
	Covariate-2	(SL)	148.201	1	148.201	7.227	0.007
	Covariate-3	(RS)	621.892	1	621.892	30.328	0.000
	Covariate-4	(HF)	273.967	1	273.967	13.361	0.000
	Main Effects	(Off)	1.360	1	1.360	0.066	0.797
	Main Effects	(Exp)	25.660	2	12.830	0.626	0.535
	Interaction Effect	(Off x Exp)	40.350	2	20.175	0.984	0.374
	Error		18803.361	917	20.505		

ตาราง 12 (ต่อ)

Dependent Variables	Effects	Variables	Adj.SS	df	Adj.MS	Univariate F-statistic	p-value
SR	Covariate-1	(GH)	317.081	1	317.081	25.158	0.000
	Covariate-2	(SL)	32.028	1	32.028	2.541	0.111
	Covariate-3	(RS)	2322.547	1	2322.547	184.275	0.000
	Covariate-4	(HF)	15.977	1	15.977	1.268	0.260
	Main Effects	(Off)	167.676	1	167.676	13.304	0.000
	Main Effects	(Exp)	7.347	2	3.673	0.291	0.747
	Interaction Effect	(Off x Exp)	41.056	2	20.528	1.629	0.197
	Error		11557.583	917	12.604		

จากตาราง 12 พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทท(ทฤษฎีมิกัดตะประโยชน์) ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน ดังนี้ ตัวแปรการมีสุขภาพดี (GH) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปร ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF) ซึ่งตัวแปรการมีสุขภาพดีมีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (SH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ (RS) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ (SL) มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ (AF) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(WT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก (HF) มีอิทธิพลต่อตัวแปรต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล (OD) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (GS) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรในที่ทำงาน (CD) และความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม (WT) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการวิเคราะห์ ไม่พบผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานเมื่อมีการควบคุมด้วยตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจึงพิจารณาต่อในผลหลัก (Main Effect) พบว่า ภายหลังจากที่มีการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุททเมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนแล้วตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุททมีอิทธิพลต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการ

ทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (SH) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (SI) และความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (SR) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่รับ .01 และด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ (AF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานแล้วตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (SI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (SH) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

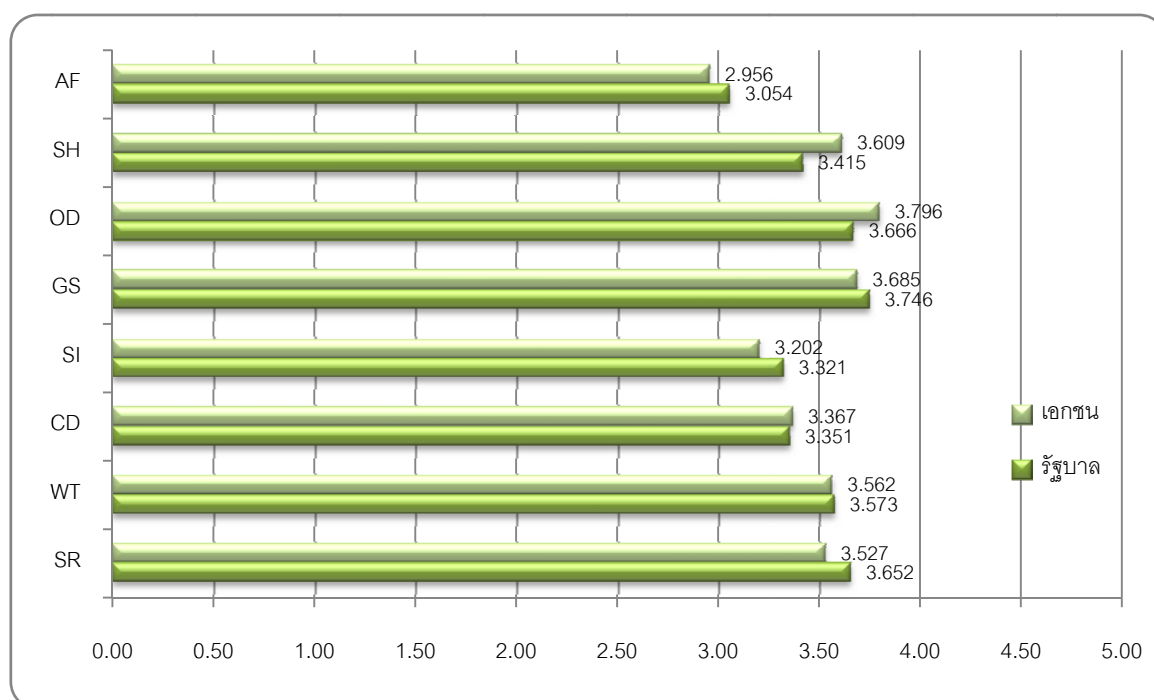
ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธร (ทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์)

Multivariate – test								
$\Lambda = 0.915$, Multivariate F-statistics = 10.582 , (Hypothesis df = 8, Error df = 910) $p < .01$								
Univariate test								
ด้าน	สังกัดของโรงเรียน	$\bar{X}$	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
AF	รัฐบาล	3.054	Contrast	102.604	1	102.604	3.900	0.049
	เอกชน	2.956	Error	24126.490	917	26.310		
SH	รัฐบาล	3.415	Contrast	666.023	1	666.023	22.018	0.000
	เอกชน	3.609	Error	27738.641	917	30.249		
OD	รัฐบาล	3.666	Contrast	364.146	1	364.146	8.763	0.003
	เอกชน	3.796	Error	38103.729	917	41.553		
GS	รัฐบาล	3.746	Contrast	39.821	1	39.821	2.221	0.136
	เอกชน	3.685	Error	16440.782	917	17.929		
SI	รัฐบาล	3.321	Contrast	199.267	1	199.267	12.265	0.000
	เอกชน	3.202	Error	14898.253	917	16.247		
CD	รัฐบาล	3.351	Contrast	1.943	1	1.943	0.139	0.709
	เอกชน	3.367	Error	12784.806	917	13.942		

ตาราง 13(ต่อ)

Multivariate – test								
$\Lambda = 0.915$, Multivariate F-statistics = 10.582 , (Hypothesis df = 8, Error df = 910) $p < .01$								
Univariate test								
ด้าน	สังกัดของโรงเรียน	$\bar{X}$	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
WT	รัฐบาล	3.573	Contrast	1.360	1	1.360	0.066	0.797
	เอกชน	3.562	Error	18803.361	917	20.505		
SR	รัฐบาล	3.652	Contrast	167.676	1	167.676	13.304	0.000
	เอกชน	3.527	Error	11557.583	917	12.604		

จากตาราง 13 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\Lambda = .915$; Multivariate F-statistics = 10.528, p-value < .01) แสดงว่า มีอย่างน้อยหนึ่งด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เมื่อมีการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทิวสุธัมมิกัตถะประโยชน์) แล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการทดสอบเพิ่มเติมเพื่อทำการค้นหามิติที่มีความแตกต่างกันระหว่างโรงเรียนทั้งสองสังกัดโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ (AF) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล (OD) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (SI) ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (SR) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ภาพประกอบ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

ตาราง 14 การวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อ
จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ
(ทฤษฎีมีกัตตะประโยชน์)

Multivariate – test

$\Lambda = 0.962$, Multivariate F-statistics = 2.209 , (Hypothesis df = 16, Error df = 1820) $p < .01$

Univariate test

ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
AF	Contrast	109.292	2	54.646	2.077	0.126
	Error	24126.490	917	26.310		
SH	Contrast	203.823	2	101.911	3.369	0.035
	Error	27738.641	917	30.249		
OD	Contrast	127.505	2	63.753	1.534	0.216
	Error	38103.729	917	41.553		

ตาราง 14 (ต่อ)

Multivariate – test						
$\Lambda = 0.962$, Multivariate F-statistics = 2.209 , (Hypothesis df = 16, Error df = 1820) p < .01						
Univariate test						
ด้าน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
GS	Contrast	56.946	2	28.473	1.588	0.205
	Error	16440.782	917	17.929		
SI	Contrast	142.595	2	71.297	4.388	0.013
	Error	14898.253	917	16.247		
CD	Contrast	7.693	2	3.847	0.276	0.759
	Error	12784.806	917	13.942		
WT	Contrast	25.660	2	12.830	0.626	0.535
	Error	18803.361	917	20.505		
SR	Contrast	7.347	2	3.673	0.291	0.747
	Error	11557.583	917	12.604		

จากตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทท (ทฤษฎีธรรมิกัตถะประโยชน์) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 01 ($\Lambda = .962$; Multivariate F-statistics = 2.209, p-value < .01) แสดงว่า มีอย่างน้อยหนึ่งด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความแตกต่างกันระหว่างประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อมีการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทท (ทฤษฎีธรรมิกัตถะประโยชน์) แล้ว ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องดำเนินการทดสอบเพิ่มเติมเพื่อทำการค้นหามิติที่มีความแตกต่างกันระหว่างประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในระดับ Univariate test พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (SI) มีความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากนั้นผู้วิจัยวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตาราง 15

ตาราง 15 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีธรรมิกัตถะประโยชน์)

ด้านสภาพการทำงานที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย (SH)	ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
	$\bar{X}$		3.51	3.58	3.44
	น้อย	3.51	-	0.067	0.067
	ปานกลาง	3.58		-	0.133*
	สูง	3.44			-
ด้านการบูรณาการทางสังคม ภายในองค์กรที่ทำงาน (SI)	ประสบการณ์ ในการทำงาน		น้อย	ปานกลาง	สูง
	$\bar{X}$		3.19	3.30	3.30
	น้อย	3.19	-	0.105*	0.105*
	ปานกลาง	3.30		-	0.001
	สูง	3.30			-

* $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง(11 – 24 ปี)เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูง(24 ปีขึ้นไป)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (0 – 10 ปี)เมื่อเปรียบเทียบกับครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง(11 – 24 ปี)และสูง(24 ปีขึ้นไป)มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

สังเขปจุดประสงค์ สมมติฐาน และวิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ในภาพรวม และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน ก่อนและหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีมิกัตตะประโยชน์) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นครูที่สอนระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ซึ่งมีจำนวน 927 คน เป็นครูโรงเรียนรัฐบาลจำนวน 458 คน และครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 469 คน ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นหลายขั้นตอน (Multi – Stage Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 61 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.952 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีมิกัตตะประโยชน์) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 54 ข้อ โดยมีค่าความเชื่อมั่น 0.911

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตเชิงพุทธไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลครูระดับมัธยมศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม นำข้อมูลที่ได้มาจำแนกกลุ่มครูตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ โดยการหาค่าสถิติพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – Way MANOVA) วิเคราะห์ความแปรปรวนร่วมพหุตัวแปรแบบสองทาง (Two – Way MANCOVA) ภายหลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีมิกัตตะประโยชน์) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมและรายด้าน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้านตามตัวแปรอิสระด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนหนึ่งตัวแปร (Univariate Test)

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

จากการศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 สรุปผลดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของโรงเรียนเรียน พบว่าครูโรงเรียนของรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามระดับประสบการณ์ในการทำงานสูง ปานกลาง และน้อย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง

2. เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน ที่ส่งผลร่วมกันต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อพิจารณาจากประเภทของโรงเรียนซึ่งเป็นอิทธิพลตัวแปรหลัก (Main Effect) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) การพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) และ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานของครูซึ่งเป็นตัวแปรอิทธิพลหลัก (Main Effect) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระหว่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF) และการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ (ทฤษฎีธรรมมิกัตตะประโยชน์) พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมิกัตตะประโยชน์) ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือ และครอบครัวผาสุก ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม(Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรทฤษฎีธรรมมิกัตตะประโยชน์ ไม่มีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างประเภทของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานในทุกตัวแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวแปรควบคุมด้านการ

ได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้าน ตัวแปรการมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปร ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อตัวแปรต่อการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรในที่ทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม จากการวิเคราะห์พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

การศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF) สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) การพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(GS) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน(CD) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(WT) และ ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้ทุกโรงเรียนเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพเท่าเทียมกันโดยต้องผ่านการประกันคุณภาพสถานศึกษาทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญว่าโรงเรียนต้องมีมาตรฐานการสอนอันเป็นที่น่าเชื่อถือจากผู้ปกครอง จึงมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถต่างๆ ทำให้ภาระงานของครูมีจำนวนมากขึ้นสอดคล้องกับกฎเกียรติกฤษฎี (2545: 58) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทราอยู่ในระดับปานกลาง งานวิจัยของภคินี โอฟาริกชาติ (2547: 74) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 - 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 อยู่ใน

ระดับปานกลาง วัฒนธรรม ระเบียบศรี (2546: 99) พบว่าข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF)และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์สูงทำให้คนบางคนประสบความสำเร็จต่อการประกอบอาชีพแต่ครูบางคนอาจมีความรู้สึกที่ไม่พึงพอใจต่องานอีกทั้งครูที่มีประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่องานจนกระทั่งมีความยากลำบากสำหรับการปลีกตัวออกจากงานและเมื่อถึงระยะที่ตนจะต้องออกจากงานจึงเป็นเรื่องที่ยากสำหรับการเตรียมตัวออกจากงาน (อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์.2549: 265) ในขณะที่ครูผู้น้อยที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานมักได้รับการมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้นสอดคล้องกับ งานวิจัยของรุ่งนภา สันติศิริวันตร์ (2551: 76) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ภคินี โอฬารรักษาติ (2547: 74) ที่พบว่าครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้น 3 – 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อารี สังข์ศิลป์ชัย(2548: 95)ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุหลัน ถาวรวัฒนยงค์ (2539: 44 อ้างอิงจาก จงจิน สุขสิงห์. 2547: 99) ได้กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุราชการมากและมีการดำรงตำแหน่งมักจะเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ ขำนาญในการทำงานมาก ค่อนข้างกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ย่อมเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ผู้ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงและพอใจต่อสภาพการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อย

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 เมื่อจำแนกตามสังกัดของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีความแตกต่างกันในด้าน สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) การพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) เนื่องจากครูทั้งโรงเรียนของรัฐบาลและเอกชนในกรุงเทพมหานครนั้นเป็นโรงเรียนที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองสูงดังนั้นผู้บริหารย่อมต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารบุคคลเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้น ใ้บุคลากรสามารถดำรงอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างมีความสุข อีกทั้งทุกโรงเรียนจะต้องผ่านการประกันคุณภาพสถานศึกษาทำให้ทุกโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงการบริหารให้

สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินสถานศึกษา และเมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ(AF)ผลการวิจัยพบว่าครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพ เขต 1 นั้นอยู่ในเขตเศรษฐกิจของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเขตที่มีค่าครองชีพที่สูงเมื่อเทียบกับเขตอื่นๆ ทำให้ครูในเขตพื้นที่นั้นมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น อีกทั้งสภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ทรุดตัวลงค่าเงินลดต่ำลงแต่ค่าใช้จ่ายยังคงเท่าเดิม สอดคล้องกับสุธี สุทธิสมบุรณ์และสมาน รังสิโยภุชณ์ (2532: 36) ที่กล่าวว่า เมื่อค่าครองชีพเปลี่ยนแปลงไป ก็ควรปรับปรุงเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงนั้นด้วย และแนวคิดของ พนม พงษ์ไพบูลย์ (2530: 10) ปัญหาของอาชีพครูในปัจจุบัน อยู่ในเศรษฐกิจที่เป็นบริโภคนิยมมากขึ้น ซึ่งครูเป็นบุคคลหนึ่งในสังคม ก็ต้องพยายามดำรงชีวิตให้สมกับฐานะทางสังคม จึงมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับรายได้จากการรับราชการ และสอดคล้องกับปจรรย์ ห่องห้วย(2541: 89) ที่กล่าวว่ายุคเศรษฐกิจตกต่ำ ครูได้รับความเดือดร้อนกันถ้วนหน้า ทำให้เสียสุขภาพจิตและบางคนต้องละทิ้งหน้าที่ไปประกอบอาชีพเสริม เพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2548: 39) กล่าวว่าสภาพเศรษฐกิจ ทัศนคติบริโภคนิยมและการมาจากครอบครัวที่ยากจนทำให้ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมาก จึงต้องหารายได้พิเศษซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาปฏิบัติหน้าที่ของครู เช่นเดียวกับครูบางส่วนในโรงเรียนเอกชนประสบปัญหาที่ต้องรับเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ โดยการให้ครูทำสัญญาหรือข้อตกลงว่าขอรับเงินเดือนตามที่โรงเรียนจ่ายให้เท่านั้น(วุฒิชัย มูลศิลป์. 2532 : 228 - 229)

3.2 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย(SH) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะว่าโรงเรียนในเขตกรุงเทพได้ให้ความสำคัญต่อการสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ เสนาะ ตีเยาว์(2542: 344 - 345) ที่กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดี และเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสุขสบายในการปฏิบัติงาน ทำงานด้วยจิตใจสงบสุข ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์(2547: 297) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนโดยมุ่งไปที่คุณภาพของผู้เรียนทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ และแนวคิดของ เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530: 120) ที่กล่าวว่าหาบรรยากาศในการทำงานในองค์กรไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้แล้ว เขาเหล่านั้นจะมีแต่ความเบื่อหน่ายเป็นผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีไปด้วย

3.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล(OD) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (โกเมศ กุลอุดมโกศากุล. 2546: 64-65) เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษาทำให้โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหวัง มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน ซึ่ง ไสรัจ แสงศิริพันธ์ (2527: 6) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคคลนั้นได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและเชี่ยวชาญ อาศัวัฒนกุล (2530: 121) กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพในการทำงาน คือ ความเป็นอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองได้ ซึ่งสอดคล้องกับอุษา แต่สุจิ (2532: บทคัดย่อ) และพรณราย อ่ำประชา (2537: 64) ที่พบว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าทางวิชาการในระดับปานกลาง และงานวิจัยของสกล รุ่งโรจน์ (2530: บทคัดย่อ) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่มาจากการขาดแคลนงบประมาณ ขาดเอกสาร วารสาร และตำราทางวิชาการ จากรายงานการวิจัยเรื่อง นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 205) การพัฒนาครูนั้นเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้ก้าวหน้าทันวิทยาการใหม่ๆ จะต้องเป็นทั้งสิทธิและหน้าที่ของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญฯ (มาตรา 18) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (มาตรา 52) เพราะครูต้องใฝ่รู้และต้องเป็นผู้รู้ด้านวิชาการและการเป็นแบบอย่างในสถานศึกษาและในชุมชน

3.4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน(GS) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิรูปการศึกษาที่มีการสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิจัยเพื่อนำเสนอผลงานขอเลื่อนวิทยฐานะ และจากการพัฒนาครูที่ต้องเป็นผู้รู้ด้านวิชาการนั้น(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 206) เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ (จงจิน สุขสิงห์. 2547: 97)เช่นเดียวกับโรงเรียนเอกชนที่มีชื่อเสียงเป็นที่นิยมของชุมชน มีผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนเป็นจำนวนมาก จึงทำให้ครูรู้สึกมีความมั่นคง มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับคณศ เพชรโรทัย (2544: 22-23) กล่าวว่า ระบบการพิจารณาความดีความชอบความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน รวมทั้งอำนาจสิทธิ์ขาดในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ที่บุคคลเพียงไม่กี่คน เมื่อครูเอกชนเปรียบเทียบกับครูรัฐบาลยังครูรู้สึกต้องการสอบเข้ารับราชการ มาลินี แซ่เตื่อง (2534: 61) พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มีทักษะในเรื่องสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537: 88) และอรพิน ตันติมูธา (2538: 77) ที่พบว่า การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน(SI) โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากทั้งครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชน ทั้งนี้เพราะความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ประการหนึ่งคือ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่นซึ่ง อรุณ รักธรรม (2526: 233) ได้กล่าวถึงความต้องการทางสังคมของบุคคลในการทำงานตามแนวคิดของ สโตลท์ และเซเลส ที่กล่าวว่า มิตรภาพระหว่างกลุ่ม การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมด้วย ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำด้วยความพึงพอใจ และต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2543: 208) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมาเป็นเวลานาน สามารถช่วยแนะนำการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้ครูรุ่นใหม่ได้เรียนรู้จากประสบการณ์อย่างมีสำเนียงและให้คำแนะนำในการพัฒนาวิธีการของครูใหม่ให้ดีขึ้น อีกทั้งโรงเรียนที่อยู่ในชุมชนที่และได้รับความนิยม การยอมรับจากชุมชน ครูมีความพึงพอใจในสถานที่ทำงาน ไม่มีแรงกดดันจากการโยกย้ายโรงเรียนทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร พรศักดิ์ ตระกูลชีวพานิตต์ (2541: 50) ที่พบว่าข้าราชการสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบว่าข้าราชการครูกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 94.7 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและมีอายุใกล้เคียงกันคือ 36 – 45 ปี ร้อยละ 53.5 อาจเป็นไปได้ว่าการมีวุฒิการศึกษาระดับเดียวกันและอายุใกล้เคียงกัน จึงทำให้การยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานมีน้อย

3.6 สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน(CD) พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสุดา ดวงจันทร์(2544: บทคัดย่อ) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางและแน่นน้อย ชูนิกร (2546: 54) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีมีคุณภาพชีวิตด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากโรงเรียนต่างๆ มีกฎระเบียบการปฏิบัติที่มีความชัดเจนอยู่แล้ว กฎระเบียบเหล่านั้นสร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานบนความเป็นธรรมของบุคคลากรในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ จินดาลักษณ์ วัฒนศิลป์ (2535: 245-246) ที่กล่าวถึงองค์การจะเจริญก้าวหน้าจำเป็นต้องคำนึงถึงประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน

โดยวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวได้ว่าเกณฑ์การวัดความพึงพอใจเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและทัศนคติของกลุ่มต่างๆ ที่มีต่อองค์กรด้วยความยากลำบาก ในการใช้เกณฑ์ความพึงพอใจประเมินผลการพัฒนาองค์กร คือ เนื่องจากบุคคลแต่ละคน แต่ละกลุ่มมีความพึงพอใจแตกต่างกัน อีกทั้งองค์กรมีเรื่องที่จะต้องทำการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่มาก โอกาสที่จะเกิดความไม่พอใจย่อมมีมาก โดยเฉพาะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาองค์กรไม่ได้ตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจที่ตนคาดว่าจะได้รับแล้ว การใช้เครื่องมือหรือเทคนิคต่างๆ ในการวัดความพึงพอใจจึงทำได้ยาก รวมทั้ง สรวง สุทธิเลิศอรุณ(2529: 171) กล่าวถึงความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กรนอกจากจะหวังเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งตอบแทนแล้ว ยังมีความต้องการทางใจหรือมีความหวังในสิ่งต่างๆ ที่จะเป็พื้นฐานของการสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานต่อไปซึ่งบุคคลในหน่วยงานมีความหวังจากผู้บริหารมากที่สุด คือเรื่องความเป็นธรรมและความเสมอภาคของผู้บริหาร บุคคลหวังจะได้รับความเอื้ออารีจากผู้บริหาร ถ้าปฏิบัติภารกิจใดๆ ทั้งในทางให้คุณและโทษแก่ใครอย่างใดแล้ว เมื่อมีกรณีเช่นนี้เกิดขึ้นอีกต้องปฏิบัติภารกิจให้คุณและโทษทำนองเดียวกัน โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังหรือสร้างระบบอภิสิทธิ์ชน ประการสำคัญที่สุดก็คือความเสมอภาคต้องคู่กับการเปิดเผย

3.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม(WT) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากครูโรงเรียนในกรุงเทพผ่านการทำประกันคุณภาพการศึกษาทำให้สามารถปรับตัวกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถจัดการภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้ครูมีจุดมุ่งหมายต่องาน ต่องค์กรยิ่งขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของมิลตัน (Milton.1981: 171 ;อ้างอิงจากวัฒนธรรม ระเบียบศรี. 2546: 103) ที่กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัว นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการการจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาสำหรับครอบครัว และถึงแม้ว่าครูมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประชากรให้มีความรู้ความสามารถ มีศีลธรรม คุณธรรมอันดีงาม ขณะเดียวกันก็มีภารกิจหลายอย่างต้องรับผิดชอบทั้งต่อการพัฒนาเยาวชน รับผิดชอบต่อครอบครัวและรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย และความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวมเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุปะจายให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524: 4) ที่ได้ศึกษาพบว่าการทำงานช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต สร้างรูปแบบของชีวิตการทำงานเป็นการแสดงออกถึงอำนาจของมนุษย์ที่จะสามารถบรรลุถึงความไฝ่ฝันและความปรารถนาขอเราได้ การทำงานสามารถจะเป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจให้แก่เราได้อย่างลึกซึ้งในชีวิตของคนเรานั้นมีสิ่งที่จะต้องทำแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ การทำงานหรือหาเงินกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป การทำงานหาเงินนั้นเป็นสิ่งที่

จำเป็น เพราะการทำงานจะช่วยให้การดำเนินชีวิตในด้านอื่นๆ เป็นไปด้วยความสุข การทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปจึงแยกกันไม่ออก เราต้องหาเงินด้วยจึงจะสามารถดำเนินชีวิตได้สะดวก เมื่อดำเนินชีวิตโดยสะดวกแล้ว เพื่อให้ชีวิตดีขึ้นกว่าเดิมจึงต้องมีเรื่องของการทำงานรวมอยู่ด้วย เพราะมันเป็นบันไดขั้นแรกที่จะทำให้ชีวิตดีกว่าเดิมได้จริง

3.8 ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม(SR) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หวน พินธุพันธ์ (2528:113) กล่าวว่า เนื่องจากมีปรัชญาเกี่ยวกับโรงเรียนที่ว่า “โรงเรียนเป็นของชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน” จึงจำเป็นที่โรงเรียนจะต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน จากการศึกษาของปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์(2540: 58) พบว่างานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานที่สำคัญ การจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด เพราะโรงเรียนถือเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องให้บริการสังคมและให้สังคมได้สนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน และในปัจจุบันครูต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเองในการปฏิรูปเรียนรู้ รวมทั้งโรงเรียนต้องมีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา มีการวางแผนโดยคณะกรรมการที่มาจากตัวแทนครู ผู้ทรงคุณวุฒิ ตัวแทนผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองมีการติดตามผลและรายงานผลทุกกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา ดวงจันทร์(2544: 95) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์) ประกอบด้วยด้านการมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเองทางด้านเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือและการมีครอบครัวผาสุก อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านนั้น เนื่องมาจากการดำรงชีวิตคนเราย่อมต่างต้องการมีชีวิตที่สมบูรณ์ ตามที่พระพุทธศาสนาได้สอนไว้ว่า(พระพรหมคุณาภรณ์.2548: 130) มีสิ่งที่ควรเป็นจุดหมายแห่งชีวิต ซึ่งคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ(ทฤษฎีธรรมมีกัตตะประโยชน์)นี้เป็นคุณภาพชีวิตด้านแรกที่เป็นด้านวัตถุหรือรูปธรรม ในฐานะเป็นปัจจัยเกื้อหนุนอันเป็นฐานที่จะก้าวขึ้นสู่การพัฒนาและความดีงาม เมื่อมีสุขภาพที่ดีแล้วก็สามารถที่จะทำงานหาเลี้ยงชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ต้องกังวลต่อร่างกาย นั่นคือเมื่อมีสุขภาพกายที่ไม่สมบูรณ์แล้วอาจต้องสิ้นเปลืองทรัพย์สินในการรักษาตัวเพิ่มขึ้น ต่อมาเมื่อมีทรัพย์สินเงินทองเพียงพอในระดับหนึ่งมักจะตามด้วยฐานะทางสังคมเนื่องจากเป็นค่านิยมในสังคมทั่วไป คือ เมื่อคนมีทรัพย์สินมักจะเป็นที่ยอมรับในสังคม ได้รับการยกย่อง มีเกียรติเมื่อมีฐานะ ยศตำแหน่งขึ้นมาแล้วก็อาจจะมีอำนาจหรือมีโอกาสทำให้มีทางได้ทรัพย์สินเงินทองมากขึ้นด้วย และอาจจะมีมิตรบริวารมากขึ้นด้วยเป็นเครื่องประกอบ โดยในความเป็นจริงมนุษย์เราเป็นสัตว์สังคมย่อมต้องมีครอบครัวเป็นของตนเองและคาดหวังว่าเป็นครอบครัวที่ดี มีความมั่นคง มีความสุข ซึ่งเป็น

องค์ประกอบหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกปลอดภัย อันเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกันและกัน เมื่อเรื่องของครอบครัวเรียบร้อย ทำงานคล่อง หาเงินทองได้ดี ก็สามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้เต็มที่ ทำให้ครอบครัวมีความมั่นคง สามารถเลี้ยงดูและให้การศึกษาแก่ลูกได้ สร้างสรรค์ความเจริญของชีวิตครอบครัวและวงศ์ตระกูลได้ยิ่งขึ้น (พระธรรมปิฎก. 2546: 18-19)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ยังคงพบว่าครูมีระดับความพึงพอใจต่อด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในองค์ประกอบทั้งสามด้านดังกล่าวข้างต้น โดยอาจทำการค้นหาแนวดำเนินการและจัดทำโครงการพิเศษโดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาความสามารถของครูให้ไปสู่การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และควรใช้นโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครูได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น อันจะนำไปสู่การรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความสะดวกและสบายใจ รวมทั้งกำหนดร่างแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันเองแสดงว่า ทุกองค์ประกอบไม่ได้แยกเป็นอิสระจากกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความเกี่ยวข้องกันในเชิงเหตุ-ผลระหว่างองค์ประกอบเพื่อค้นหาและพิจารณากำหนดลำดับที่การเกิดขององค์ประกอบตั้งต้น และน้ำหนักความสำคัญของการส่งผลเชิงสาเหตุระหว่างองค์ประกอบ เพื่อนำไปสู่การแปลงผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและสามารถนำไปพิจารณาตัดสินใจว่าควรดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่องค์ประกอบใดเพื่อให้เกิดการเพิ่มขึ้นของคุณภาพชีวิตในองค์ประกอบใดบ้าง โดยอาจใช้แนวทางบูรณาการการศึกษาเชิงคุณภาพพร้อมกับเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้สารสนเทศของการวิจัยอย่างครบถ้วนและเหมาะสม

2. เนื่องจากธรรมชาติขององค์ประกอบบางด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความอ่อนไหวต่อความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายในขณะให้ข้อมูล เช่น องค์ประกอบด้านภาระงานและค่าใช้จ่ายของครู เป็นต้น หากผู้วิจัยต้องการศึกษาองค์ประกอบเหล่านี้ให้มีความเที่ยงตรงสูง ควร

ออกแบบการวิจัยโดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพเข้าร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อให้ได้สารสนเทศในเชิงลึกที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานในองค์ประกอบนั้นๆ เพิ่มเติม

3. ควรทำการวิจัยกับครูที่สังกัดสำนักงานอื่นๆ เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสภาพการทำงานของครูในสังกัดอื่น เนื่องจากสถานศึกษาในกรุงเทพ เช่น โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือโรงเรียนนานาชาติ

4. ควรศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวทางอิทธิบาทสี่ ตามหลักพระพุทธศาสนา เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมของเมืองไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนิษฐา พรรณเชษฐ์. (2548). *ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อสัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในหน่วยงานและความเครียดของอาจารย์ในโรงเรียนสาธิต*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรกช ใจหาญ. (2539). *ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนโครงการพัฒนาสาธารณสุข โดยกลวิธีสาธารณะมูลฐาน เพื่อบรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า 2543 ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรมสามัญศึกษา หน่วยศึกษานิเทศก์. (2529). *คู่มือการปลูกฝังและเสริมสร้างค่านิยมพื้นฐานเรื่องการพึ่งตนเอง*. กรุงเทพฯ: กรมสามัญศึกษา
- กองการสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work Life)*. *อนุสารแรงงาน* . 11(5), 17-22
- ก่อ สวัสดิพานิชย์. (2518). *แบบเรียนสังคมศึกษา ส 034 : ปัญหาสังคมไทย ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2526). *การเปรียบเทียบรัฐกิจ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- กุลวรรณ วิทยาวงศจุ. (2526). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับการปรับตัว*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กู่เกียรติ ภูมิพนา. (2545). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว ปาจารย์. (2540). *คุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: ศิริราช.
- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คณศ เพชรโรทัย. (2544). *พระราชบัญญัติการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการสอนโรงเรียนเอกชน*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

- จงจิน สุขสิงห์. (2547). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- จินดาลักษณ์ วัฒนศิลป์. (2535). *การบริหารและการประเมินผลการพัฒนาองค์การ ในการบริหาร และการพัฒนาองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑาทิพ ทองคำ. (2540). *ขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน: กรณีศึกษาโรงเรียนปฐวีกรรณ วิทยา*. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(การบริหารองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เกरिक. ถ่ายเอกสาร.
- จำนง สมประสงค์. (ม.ป.ป.). *หลักและศิลปะของหัวหน้างานในการสร้างผลงานสัมพันธที่ดี*. กรุงเทพฯ: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) . ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจิณสมจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ชูชาติ ขอบชื่นชม. (2546). *ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การ บริหารการศึกษา) . ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). *มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- दनัย ไชยโยธา. (2534). *พื้นฐานทางสังคมวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ติน ปรัชญาพฤทธิ์. (2530). *สภาพแวดล้อมของการบริการกับการพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหาร การศึกษา) . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ทองคุณ หงส์พันธ์. (2522). *การวิจัยเพื่อจัดรูปแบบยุทธวิธีการฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นในการพัฒนา ชุมชน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ทองพูล สังข์แก้ว. (2540). การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) . ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนีย์ ศุภเมธิ. (2524, 15 กุมภาพันธ์). บทบาทของครูดีในสังคมปัจจุบัน. *มิตรครู*. 23(3) : 36-38.
- เทพพนม เมืองแมนและสวีน สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. (2526). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ คันทะเสวี. (2528). *มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- แน่นน้อย ชูนิกร.(2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) . ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- บุญใจ ลิ้มศิมา. (2542). *บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ พบ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2545). *ประมวลสาระชุดวิชาการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการประเมินผลการศึกษา(หน่วยที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญเลิศ พูนสุขโข. (2540). *การเปรียบเทียบผลของการวางเงื่อนไขเป็นรายบุคคลและการวางเงื่อนไขเป็นกลุ่มที่มีต่อการพึ่งตนเองทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม กิ่งอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา) . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*. 25(1): 19-23.
- เบญจมาภรณ์ เสนารัตน์. (2549). *การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประพิณพร ขจรบุญ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีความพึงพอใจในงานและการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประมวญ ดิศักดิ์. (2524). จิตวัฒนา: จิตวิทยาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปาจริย์ ห่องหุ้ย. (2541, กุมภาพันธ์). กินอยู่อย่างไทย. วิทยาจารย์. 97(2): 89
- ผาณิต สกุลวิเศษ. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2533). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. (2546). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2541). แง่คิด ข้อสังเกตเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2548ก). ธรรมานุญชีวิต ฉบับชาวบ้าน. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- _____. (2548ข). วินัยชาวพุทธและชีวิตที่สมบูรณ์. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- _____. (2548ค). คู่มือชีวิต. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). 50 ปี ชีวิตและงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์วังใหม่บลูปรินท์.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2530, มีนาคม). การพัฒนาอาชีพครู. ข้าราชการครู. 18(1) : 5.
- พรศักดิ์ ตระกูลชีวานิตต์. (2541). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พรณราย อ่ำประชา. (2537). ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์อุตสาหกรรมศึกษาในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. ปรินญาณิพนธ์ วท.ม.(อุตสาหกรรมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- พิชิต พัทธสุมบัตติ. (2548). 12 แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์ : ความหมาย การวัด. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- เพ็ญศรี สายนานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพบุลย์ ช่างเรียน. (2532). วัฒนธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ภคินี โอฬาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. ถ่ายเอกสาร.
- มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาล. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มนัส ยอดคำ. (2548). สุขภาพกับการออกกำลังกาย. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มยุรี ศรีชัย. (2538). เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.เจ. พรินติ้ง.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- _____. (2536). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .
- มาลินี แซ่เตี๋อง. (2534). ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน. ปรินิพนธ์ วท.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โยธิน ศันสนยุทธ. (2530). มนุษย์สัมพันธ์ : จิตวิทยาการทำงานในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- รัตนา อัดภูมิสุวรรณ. (2542?). สังคมไทยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต. ม.ป.ท.

- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. (2537). รายงานพิธีเปิด
 ครอบครัวยุคใหม่และการประชุมสมัชชาแห่งชาติครอบครัว ปี 2537. กรุงเทพฯ:
 สำนักงานปลัด สำนักนายกรัฐมนตรี สำนักฯ.
- รุ่งนภา สันติศิรินันต์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระ
 แม่มาลี. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ละออ นุตางกูร. (2529). คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล . ประสภารณวิชาชีพพยาบาล
 เล่ม 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. (2530). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- วสุธร ตันวัฒนกุล. (2542). สุขภาพกับคุณภาพชีวิต:เส้นทางทางที่ร่วมกันพัฒนา. ชลบุรี: คณะ
 สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัฒนธรรม ระยาศรี. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม :
 กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. ปริญญาโท กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา) . กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย มีชาติ. (2549). การบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2549). จิตวิทยาการปรับตัว. พิมพ์ครั้งที่ 3 .กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริม
 วิชาการ.
- วิจิตร ศรีสะอาด. (2531). หลักและระบบบริหารงานบุคคล. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงาน
 บุคคลในโรงเรียน หน่วยที่ 1-5. พิมพ์ครั้งที่ 7. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2521). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมสพับลิชชิง.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2546). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สกล รุ่งโรจน์. (2530). การศึกษาการจัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนของโรงเรียนประถมศึกษา
 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหาร
 การศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2529). ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- สมยศ นาวิการ. (2533). การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บรรณกิจ.

- สมาน รัชสิโยภฤกษ์. (2535). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน.
- สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2534). *ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2548). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรด ประเทศไทย.
- สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์. (2548). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สี เหมาะะรังษี. (2530). *การศึกษาภาวะการเงินของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา เทศบาลและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติในจังหวัดมหาสารคาม*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก. ถ่ายเอกสาร.
- สุชาติ โยมประยูร. (2538). *จิตสบายกายเป็นสุข*. กรุงเทพฯ: ไทพ่น อินเตอร์ แอคท์ จำกัด.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุนันทา สุวรรณโณคม. (2538). *ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุทิวรรณ ตันติรจนางค์. (2547, 297). *ประมวลสาระชุดวิชา บริบททางการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม. (2537). *ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทธิ สุธิสมบุญ และสมาน รัชสิโยภฤกษ์. (2536). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุพานี สุภฏวานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรพล พะยอมแย้ม. (2548). *จิตวิทยาสัมพันธภาพ*. กรุงเทพฯ: บางกอก-คอมเทค อินเตอร์เทรด จำกัด.
- สุวัฒนา เวชมานิตกุล. (2543). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: สถาบันราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ(กปร. 2550 www.dpb.go.th / วันที่สืบค้น 22 กันยายน 2550
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549)*. www.idd.go.th .ค้นหาเมื่อ 1 กันยายน 2550
- _____. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554)*. www.idd.go.th. ค้นหาเมื่อ 1 กันยายน 2550
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). *รายงานการวิจัยเอกสารเรื่อง นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ. (2537). *รายงานพิธีเปิดครบครวัศกาลและการประชุมสมัชชาแห่งชาติด้านครอบครัว 8 กุมภาพันธ์ 2537 ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักฯ และองค์การกองทุนเพื่อเด็กแห่งสหประชาชาติ (ยูนิเซฟ)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *รายงานการวิจัยสภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2525). *วิทยาการจัดการ ตามหลักสูตรปริญญาตรีระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: แพร์พิทยา.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2537). *การบริหารบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์และคณะ. (2544). *ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. ข้อเสนอแนวคิดต่อสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (อัดสำเนา)
- โสรัจ แสงศิริพันธ์. (2527). *การพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- หวน พินธุพันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- อรพิน ดันติมูธา. (2538). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน*
พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
 วิทยานิพนธ์ พย.ม.(การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณ รักธรรม. (2526). *หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
 ไทยวัฒนาพานิช.
- อัจฉรา นวจินดา. (2535). *ความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตและการมีส่วนร่วมในการพัฒนา*
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- อัญชลี โพธิ์ทอง และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการประถมศึกษา.*
 กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต*
พื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา) . นครปฐม: บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- อุบลรัตน์ เพ็งสถิตย์. (2549). *จิตวิทยาพัฒนาการ*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อุษา แต่สุจิ. (2532). *ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีโอกาส*
ก้าวหน้าทางวิชาการ. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม.(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
 วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Alvesson,M. (1987). *Organization, culture and ideology international studies of management*
and organization. New York : Harper Collins.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing the Quality of Work Life : Development in the united states.
International Labour Review, 13,72 – 74.
- Farmer, Ridchard E. and other. (1984) *Stress Management for Human Services.* Michigan :
 Sage Publication, Inc. 20 – 24.
- French, J.R.,R.D. Caplan and R.V. Harisson.(1982) *The Mechanisms of Job Stress and Strain.*
 New York : John Wiley & Sons.
- Holmes and Rahe. (April: 1967). “The Social Readjustment Rating Scale,” *Journal of*
Psychosomatic Research. 11(1) : 213-218.
- Marascuilo, Leonard A. (1983). *Multivariate Statistics in the Social Science.* California :
 Brooks-Cole.

Milton, C. (1981). *Human Behavior in Organization of Work Life*. New York : Harvard Business Review.

Selye, Hans. *The Stress of Life Events*. New York : McGraw-Hill, 1956.

Werther, William B. (1996). *Human Resources and Personal Management*. 5th ed. United State of America : MaGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานและแบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

ตาราง 16 ดัชนีความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกของการใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อที่	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1	1	.837	ตัดไว้
2	1	.809	ตัดไว้
3	1	.787	ตัดไว้
4	0.6	.753	ตัดไว้
5	1	.820	ตัดไว้
6	0.8	.635	ตัดไว้
7	1	.720	ตัดไว้
8	0.8	.638	ตัดไว้
9	1	.795	ตัดไว้
10	1	.817	ตัดไว้
11	1	.772	ตัดไว้
12	0.8	.586	ตัดไว้
13	1	.375	ตัดไว้
14	1	.646	ตัดไว้
15	1	.726	ตัดไว้
16	1	.722	ตัดไว้
17	1	0.824	ตัดไว้
18	1	0.835	ตัดไว้
19	1	0.828	ตัดไว้
20	1	0.689	ตัดไว้
21	0.8	0.774	ตัดไว้
22	1	0.849	ตัดไว้
23	1	0.879	ตัดไว้
24	1	0.823	ตัดไว้
25	1	0.796	ตัดไว้
26	0.8	0.628	ตัดไว้

ตาราง 16(ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
27	1	0.451	คัดไว้
28	0.6	0.512	คัดไว้
29	1	0.734	คัดไว้
30	1	0.635	คัดไว้
31	1	0.725	คัดไว้
32	0.8	0.582	คัดไว้
33	0.8	0.754	คัดไว้
34	1	0.601	คัดไว้
35	1	0.556	คัดไว้
36	1	0.653	คัดไว้
37	1	0.359	คัดไว้
38	1	0.472	คัดไว้
39	1	0.423	คัดไว้
40	1	0.435	คัดไว้
41	1	0.535	คัดไว้
42	1	0.682	คัดไว้
43	1	0.533	คัดไว้
44	1	0.819	คัดไว้
45	1	0.361	คัดไว้
46	1	0.629	คัดไว้
47	1	0.816	คัดไว้
48	1	0.573	คัดไว้
49	1	0.679	คัดไว้
50	0.8	0.547	คัดไว้
51	1	0.722	คัดไว้
52	1	0.516	คัดไว้
53	0.8	0.618	คัดไว้

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
54	1	0.475	คัดไว้
55	0.8	0.644	คัดไว้
56	1	0.631	คัดไว้
57	0.8	0.618	คัดไว้
58	1	0.534	คัดไว้
59	0.8	0.575	คัดไว้
60	0.8	0.514	คัดไว้
61	1	0.514	คัดไว้

ตาราง 17 ดัชนีความสอดคล้องและค่าอำนาจจำแนกของการใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ

ข้อที่	ค่า OC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
1	1	0.440	คัดไว้
2	1	0.246	คัดไว้
3	1	0.447	คัดไว้
4	0.6	0.475	คัดไว้
5	1	0.324	คัดไว้
6	1	0.428	คัดไว้
7	1	0.475	คัดไว้
8	1	0.590	คัดไว้
9	1	0.503	คัดไว้
10	1	0.505	คัดไว้
11	1	0.243	คัดไว้
12	0.6	0.477	คัดไว้
13	0.8	0.530	คัดไว้
14	0.8	0.483	คัดไว้
15	0.8	0.640	คัดไว้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
16	0.8	0.566	คัดไว้
17	0.8	0.413	คัดไว้
18	1	0.386	คัดไว้
19	0.6	0.449	คัดไว้
20	0.6	0.346	คัดไว้
21	1	0.420	คัดไว้
22	1	0.439	คัดไว้
23	0.8	0.317	คัดไว้
24	1	0.362	คัดไว้
25	0.8	0.396	คัดไว้
26	1	0.252	คัดไว้
27	0.8	0.447	คัดไว้
28	1	0.520	คัดไว้
29	1	0.447	คัดไว้
30	0.8	0.520	คัดไว้
31	0.6	0.390	คัดไว้
32	0.6	0.553	คัดไว้
33	0.6	0.486	คัดไว้
34	1	0.652	คัดไว้
35	1	0.667	คัดไว้
36	1	0.656	คัดไว้
37	0.8	0.771	คัดไว้
38	0.8	0.775	คัดไว้
39	1	0.781	คัดไว้
40	1	0.750	คัดไว้
41	1	0.556	คัดไว้

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ค่า IOC	ค่าอำนาจจำแนก	ผลการพิจารณา
42	1	0.480	คัดไว้
43	0.8	0.788	คัดไว้
44	0.8	.771	คัดไว้
45	0.8	.737	คัดไว้
46	1	.640	คัดไว้
47	1	.651	คัดไว้
48	0.8	.742	คัดไว้
49	1	.781	คัดไว้
50	1	.712	คัดไว้
51	0.8	.582	คัดไว้
52	1	.657	คัดไว้
53	1	.697	คัดไว้
54	1	.552	คัดไว้

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปร

ผู้วิจัยวิเคราะห์หาคุณภาพตัวแปรแฝงด้วยโปรแกรมลิสเรล ซึ่งมีการประมาณค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรแฝง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตเชิงพุทธิกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน χ^2 GFI AGFI RMSEA SRMR แล้วตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัด โดยพิจารณาความมีนัยสำคัญของน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) ซึ่งควรมีค่าสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติด้วย นอกจากนี้ยังตรวจสอบความคงเส้นคงวาของการวัด (Reliability) ด้วยการพิจารณาค่าสัดส่วนความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตได้ที่อธิบายได้โดยตัวแปรแฝง (Square Multiple Correlation: SMC) ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าการร่วม (communality) ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พิจารณาร่วมกับค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ (Variance Extracted: ρ_v) และความเชื่อมั่นของตัวแปรแฝง (Construct Reliability: ρ_c) ซึ่งดัชนีเหล่านี้ควรมีค่าเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าตัวแปรมีความคงเส้นคงวาในการวัด ผลการวิเคราะห์ดังตาราง

ตาราง 18 การความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตในการทำงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
ค่าตอบแทนหรือเงิน ชดเชยที่ได้รับ(AF)	AF1	0.86	31.78	0.26	0.74
	AF2	0.83	30.03	0.31	0.69
	AF3	0.73	24.64	0.46	0.54
	AF4	0.77	26.52	0.4	0.6
	AF5	0.76	26.45	0.43	0.57
	AF6	0.58	18.95	0.66	0.34
	AF7	0.77	26.48	0.41	0.59

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
สภาพการทำงานที่ ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย(SH)	SH8	0.61	18.55	0.63	0.37
	SH9	0.65	19.72	0.57	0.43
	SH10	0.68	21.14	0.53	0.47
	SH11	0.74	23.65	0.45	0.55
	SH12	0.45	12.93	0.8	0.2
	SH13	0.4	11.39	0.84	0.16
	SH14	0.51	14.61	0.74	0.26
	SH15	0.68	21.19	0.53	0.47
การพัฒนา ความสามารถของ บุคคล(OD)	SH16	0.63	19.08	0.61	0.39
	OD17	0.65	21.85	0.58	0.42
	OD18	0.74	25.29	0.46	0.54
	OD19	0.77	27.35	0.41	0.59
	OD20	0.72	24.92	0.48	0.52
	OD21	0.8	29.41	0.36	0.64
	OD22	0.86	32.5	0.26	0.74
	OD23	0.86	32.52	0.25	0.75
	OD24	0.78	27.84	0.39	0.61
	OD25	0.8	29.24	0.36	0.64
ความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงใน การทำงาน (GS)	OD26	0.67	22.64	0.55	0.45
	GS27	0.64	19.66	0.59	0.41
	GS28	0.55	17.03	0.7	0.3
	GS29	0.66	21.96	0.56	0.44
	GS30	0.73	23.43	0.47	0.53
	GS31	0.73	22.37	0.47	0.53
	GS32	0.71	22.99	0.5	0.5
	GS33	0.7	20.83	0.51	0.49

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
การบูรณาการทาง สังคมภายในองค์กร ที่ทำงาน (SI)	SI34	0.75	24.82	0.44	0.56
	SI35	0.72	23.29	0.49	0.51
	SI36	0.74	24.67	0.46	0.54
	SI37	0.52	15.63	0.73	0.27
	SI38	0.58	17.96	0.66	0.34
	SI39	0.6	18.49	0.64	0.36
	SI40	0.67	21.84	0.55	0.45
	SI41	0.64	20.45	0.59	0.41
สิทธิและหน้าที่ของคน ในองค์กรที่ทำงาน (CD)	CD42	0.67	21.06	0.55	0.45
	CD43	0.56	16.72	0.69	0.31
	CD44	0.49	14.42	0.76	0.24
	CD45	0.55	16.45	0.7	0.3
	CD46	0.54	16.07	0.71	0.29
	CD47	0.59	17.88	0.66	0.34
ความสัมพันธ์ระหว่าง งานและชีวิตโดยรวม (WT)	WT48	0.67	20.58	0.56	0.44
	WT49	0.77	25.41	0.4	0.6
	WT50	0.76	26.02	0.42	0.58
	WT51	0.81	27.09	0.34	0.66
	WT52	0.77	25.34	0.41	0.59
	WT53	0.72	23.99	0.47	0.53
	WT54	0.58	18.55	0.66	0.34

ตาราง 18 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
ความเกี่ยวเนื่องของ ชีวิตการทำงานกับ สังคม (SR)	SR55	0.71	22.72	0.49	0.51
	SR56	0.58	17.43	0.66	0.34
	SR57	0.64	20.53	0.59	0.41
	SR58	0.58	17.46	0.67	0.33
	SR59	0.72	22.91	0.48	0.52
	SR60	0.72	23.67	0.47	0.53
	RS61	0.59	17.88	0.66	0.34
Chi-Square = 2631.79 (P = 0.0), df = 1537, RMSEA = 0.028, SRMR = 0.043, GFI = 0.91, AGFI = 0.90					
Construct Reliability: $\rho_c = 0.98$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.56$					

ตาราง 19 การทดสอบคอลลีเนียร์ของโมเดลการวัดตัวแปรแฝงคุณภาพชีวิตเชิงพุทธรกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืน

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
การมีสุขภาพดี (GH)	GH1	0.46		0.79	0.21
	GH2	0.38	9.75	0.86	0.14
	GH3	0.31	7.14	0.91	0.09
	GH4	0.57	10.75	0.67	0.33
	GH5	0.59	12.03	0.66	0.34
	GH6	0.35	7.83	0.88	0.12
	GH7	0.54	10.26	0.71	0.29
	GH8	0.65	11.32	0.57	0.43
	GH9	0.41	8.99	0.83	0.17
	GH10	0.65	11.38	0.58	0.42
	GH11	0.69		0.52	0.48
	GH12	0.59	12.23	0.65	0.35
	GH13	-0.23	-5.95	0.94	0.06
	GH14	-0.3	-7.66	0.91	0.09
	GH15	-0.53	-11.28	0.72	0.28
	GH16	-0.32	-7.43	0.9	0.1
	GH17	-0.76	-10.55	0.42	0.58
	GH18	-0.27	-7.73	0.93	0.07
	GH19	-0.41	-10.29	0.83	0.17
Chi-Square = 489.24 (P = 0.0) ,df=100, RMSEA = 0.064, SRMR = 0.079, GFI = 0.95, AGFI = 0.90					
Construct Reliability: $\rho_c = 0.44$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.19$					

ตาราง 19 (ต่อ)

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ (SL)	SL20	0.33	9.12	0.89	0.11
	SL21	0.44	12.05	0.81	0.19
	SL22	0.76	21.28	0.42	0.58
	SL23	0.2	5.3	0.96	0.04
	SL24	0.59	16.21	0.66	0.34
	SL25	0.7	19.37	0.51	0.49
	SL26	0.52	14.46	0.73	0.27
	SL27	0.23	6.1	0.95	0.05
	SL28	0.17	4.33	0.97	0.03
	SL29	0.34	8.57	0.88	0.12
	SL30	0.18	4.78	0.97	0.03
Chi-Square = 82.65 (P = 0.00) ,df = 25, RMSEA = 0.049, SRMR = 0.033, GFI = 0.98, AGFI = 0.96					
Construct Reliability: $\rho_c = 0.69$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.34$					

ตาราง 19 (ต่อ)

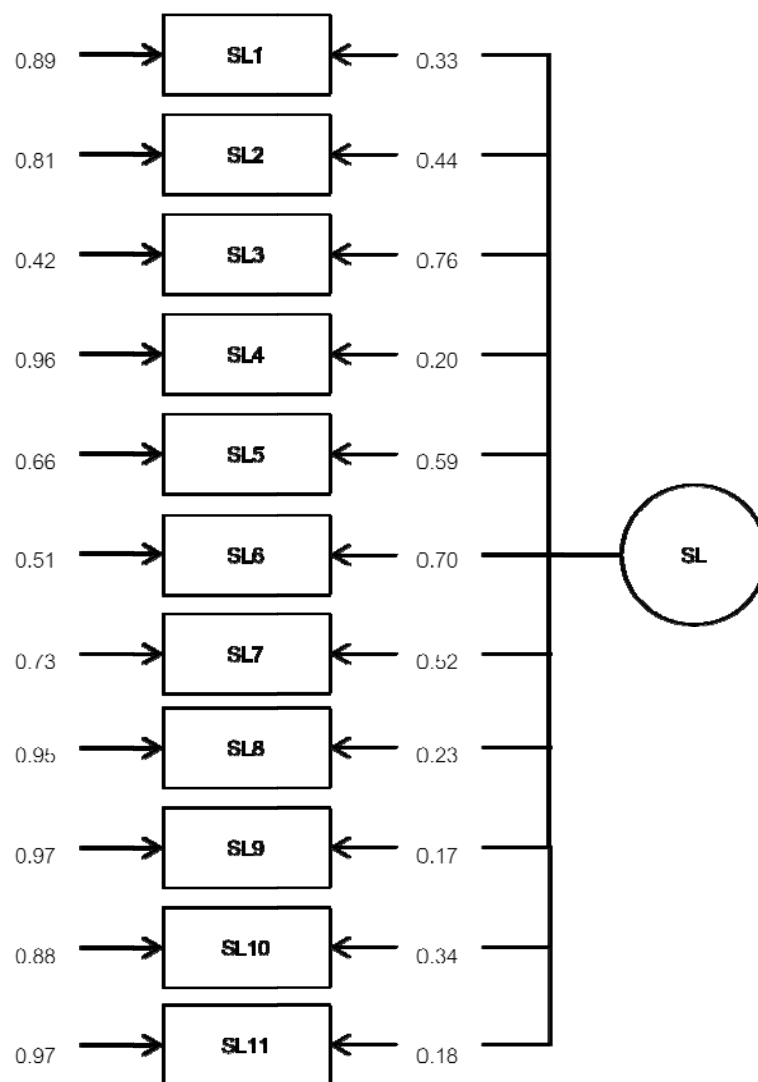
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
การได้รับการยอมรับ นับถือ (RS)	RS31	0.3	8.36	0.91	0.09
	RS32	0.37	10.48	0.87	0.13
	RS33	0.36	10.16	0.87	0.13
	RS34	0.39	10.57	0.85	0.15
	RS35	0.18	4.65	0.97	0.03
	RS36	0.19	5.1	0.96	0.04
	RS37	0.52	15.39	0.73	0.27
	RS38	0.78	25.22	0.4	0.6
	RS39	0.76	24.82	0.42	0.58
	RS40	0.64	19.73	0.59	0.41
	RS41	0.6	18.26	0.64	0.36
Chi-Square = 78.63 (P = 0.00), df = 26, RMSEA = 0.047, SRMR = 0.042, GFI = 0.98, AGFI = 0.96					
Construct Reliability: $\rho_c = 0.76$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.38$					

ตาราง 19 (ต่อ)

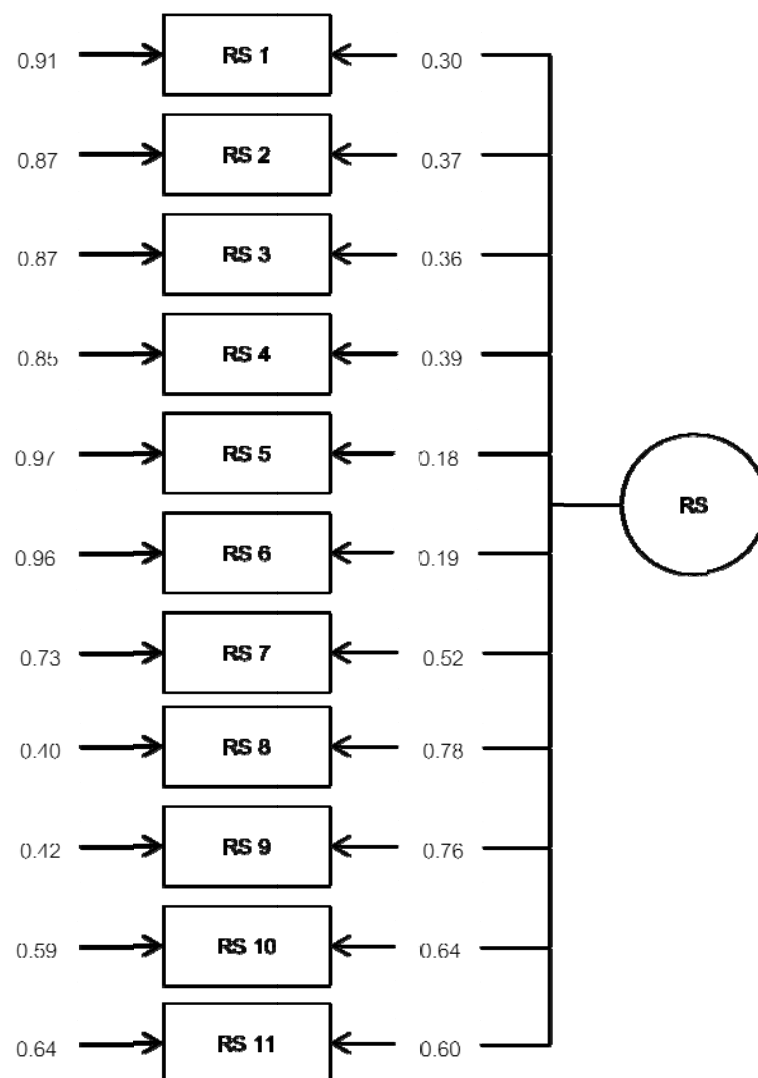
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกตได้	λ	t-value	δ	SMC
การมีครอบครัวผาสุก (HF)	HF42	0.52	13.87	0.73	0.27
	HF43	0.69	21.24	0.53	0.47
	HF44	0.74	21.76	0.46	0.54
	HF45	0.64	18.32	0.59	0.41
	HF46	0.52	15.01	0.73	0.27
	HF47	0.57	16.6	0.67	0.33
	HF48	0.59	16.66	0.65	0.35
	HF49	0.71	20.22	0.5	0.5
	HF50	0.79	19.35	0.38	0.62
	HF51	0.36	10.75	0.87	0.13
	HF52	0.5	14.83	0.75	0.25
	HF53	0.54	16.43	0.71	0.29
	HF54	0.4	11.81	0.84	0.16
Chi-Square = 90.22 (P = 0.00), df = 32, RMSEA = 0.046, SRMR = 0.033, GFI = 0.98, AGFI = 0.96					
Construct Reliability: $\rho_c = 0.87$ Variance Extracted : $\rho_v = 0.47$					

ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

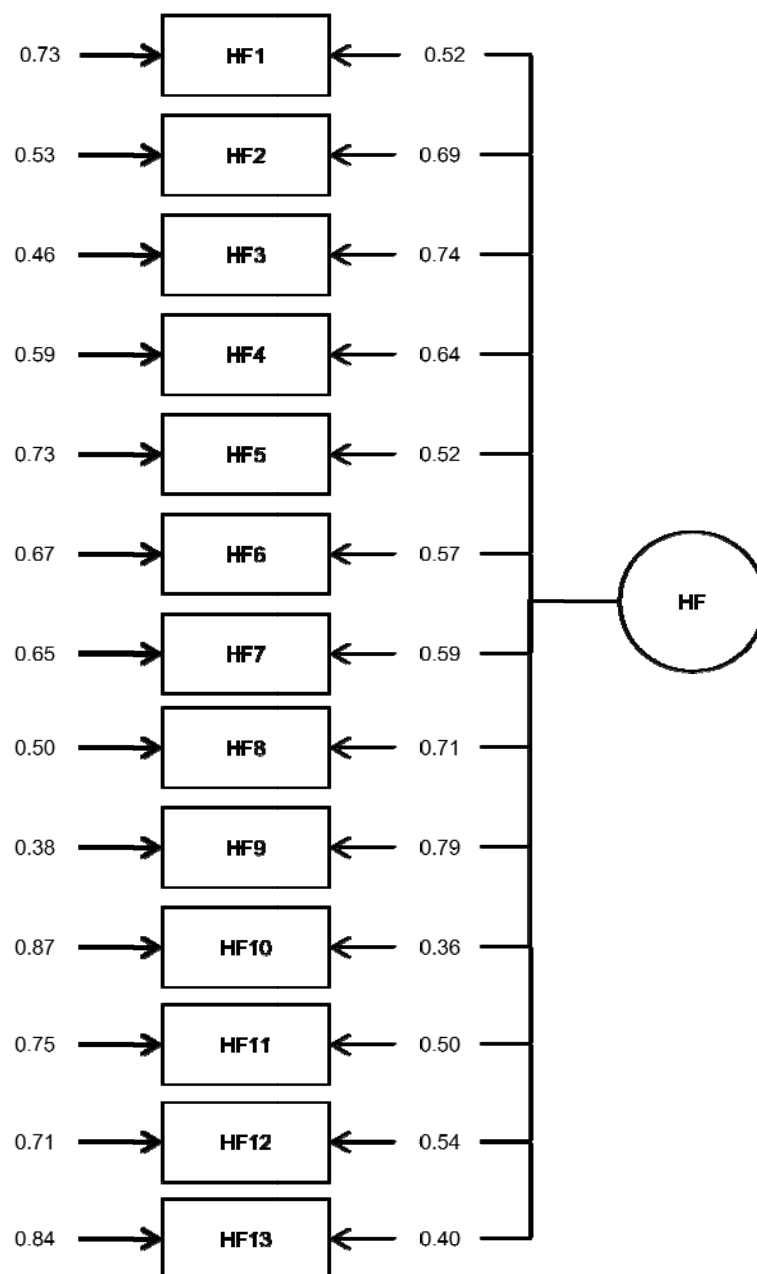
ภาพประกอบ 6 องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของโมเดลการมีสุขภาพดี



ภาพประกอบ 7 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการพึ่งพาตนเองทางด้านเศรษฐกิจ



ภาพประกอบ 8 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการได้รับการยอมรับนับถือ



ภาพประกอบ 10 องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการมีครอบครัวผาสุก

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามทั้งหมดใช้สำหรับศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาโดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย จำนวน 2 ฉบับ คือ

ฉบับที่ 1 แบบวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำนวน 61 ข้อ

ฉบับที่ 2 แบบวัดประโยชน์ขั้นต้น (ทฤษฎีมีกัตตะประโยชน์) จำนวน 54 ข้อ

2. ขอให้ท่านอ่านคำชี้แจงของแบบสอบถามให้เข้าใจ แล้ว**ตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนและตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติจริง** คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ยิ่งต่อการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

นางสาวกนกวรรณ ครูชูปักษ์

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิจัยและสถิติทางการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของคุณ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หรือกรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. อายุ.....ปี
3. สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่าร้าง
☐ แยกกันอยู่ ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....
4. จำนวนบุตรที่กำลังศึกษา.....คน
5. ระดับการศึกษา
☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาเอก ☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....
6. สาขาวิชา/วุฒิที่ท่านสำเร็จการศึกษา.....
7. สังกัดของโรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงาน
☐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
☐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
8. ประเภท
☐ ครูจ้าง - ครูอัตราจ้าง ☐ ครูบรรจุตามกฎหมายโรงเรียนเอกชน
☐ ข้าราชการ ☐ พนักงานของรัฐ
☐ อื่นๆ(โปรดระบุ).....
9. ประสบการณ์ในการทำงานปี.....เดือน
10. กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่ท่านสอน
☐ ภาษาไทย ☐ ภาษาต่างประเทศ
☐ คณิตศาสตร์ ☐ วิทยาศาสตร์
☐ ศิลปะ ☐ สุขศึกษาและพลศึกษา
☐ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม ☐ การงานอาชีพและเทคโนโลยี

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 61 ข้อ ขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับการปฏิบัติของท่านหรือความเป็นจริงของท่านใน 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ระดับความเป็นจริง

ถ้าตอบในช่อง มากที่สุด หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมากที่สุด

ถ้าตอบในช่อง มาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก

ถ้าตอบในช่อง ปานกลาง หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง

ถ้าตอบในช่อง น้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย

ถ้าตอบในช่อง น้อยที่สุด หมายถึง ข้อคำถามนั้นตรงกับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ท่านพอใจอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับงานที่ทำ					
3	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน					
4	ภาระงานของท่านสอดคล้องกับเงินเดือน					
5	เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
6	สวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพที่ท่านได้รับเพียงพอกับความจำเป็นในปัจจุบัน					
7	รายได้ที่ได้รับสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในการดำรงชีพ					
8	สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน					
9	โรงเรียนของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนเพียงพอ					
10	โรงเรียนของท่านมีสื่อการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ					
11	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์ต่อการใช้งาน					
12	โรงเรียนของท่านปราศจากเสียงรบกวน					
13	โรงเรียนของท่านปราศจากมลภาวะทางอากาศ					
14	โรงเรียนของท่านมีการจัดสรรพื้นที่เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจของนักเรียนและครู					

ข้อ	ข้อความคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15	โรงเรียนของท่านมีระบบป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ					
16	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดให้กับครูและนักเรียน					
17	การพัฒนาความสามารถของบุคคล โรงเรียนของท่านสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
18	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านได้พัฒนาทักษะพิเศษในด้านที่ท่านสนใจหรือถนัดเป็นพิเศษอย่างต่อเนื่อง					
19	ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาด้านความรู้ หรือด้านการวิจัย หรือด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง					
20	โรงเรียนของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสาร ที่ช่วยให้ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					
21	ในการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมความรู้ ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
22	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะพิเศษของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
23	โรงเรียนส่งเสริมให้ท่านเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานสอน/วิจัย					
24	ท่านได้รับการสนับสนุนจากทางโรงเรียนให้มีการศึกษาค้นคว้าหรือทำวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่องานที่ปฏิบัติ					
25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการสอนวิธีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง					
26	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่ได้รับการสนับสนุน จากทางโรงเรียนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ					
27	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เลือกทำงานกับโรงเรียนนี้					
28	ถึงแม้ว่าท่านจะมีอายุที่มากขึ้น ท่านก็มั่นใจว่าจะได้รับการจ้างงานต่อ					
29	ท่านรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงาน					

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน					
31	งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนขั้นพิเศษตามความเหมาะสม					
32	ท่านมีโอกาสเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ที่จะนำไปพัฒนางานที่ทำให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ตลอดเวลา					
33	ผลจากการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
34	การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารในทุกๆ เรื่องของการทำงาน					
35	ท่านได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่างๆ ของโรงเรียน					
36	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการดำเนินการงานต่างๆ ของโรงเรียน					
37	ท่านได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการอบรมให้ความรู้แก่เพื่อนครูจากภายในหรือนอกโรงเรียน					
38	เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
39	เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นจากท่าน ในงานที่ท่านมีส่วนรับผิดชอบ					
40	ท่านได้รับการชักชวนให้มีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับเพื่อนครู					
41	ท่านเป็นที่ปรึกษาด้านวิชาการแก่เพื่อนครู					
42	สิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงาน ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญของโรงเรียน					
43	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในแงุ่มุมที่ต่างจากผู้บังคับบัญชาโดยเสรี					
44	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
45	ท่านมีโอกาสเลือกสอนในวิชาที่ท่านถนัดได้เท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
46	กฎระเบียบของโรงเรียนมีความเป็นธรรมในการลงโทษครูผู้กระทำผิด					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
47	กฎระเบียบของโรงเรียนให้ความเสมอภาคแก่ครูในการทำงาน					
48	ความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
49	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลาและมีคุณภาพโดยไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว					
50	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม					
51	ท่านสามารถปฏิบัติงานประจำที่ได้รับมอบหมายโดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัว					
52	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่กระทบต่อสุขภาพของท่าน					
53	ท่านสามารถพักผ่อนได้อย่างมีความสุขโดยไม่ต้องกังวลถึงภาระงานในวันรุ่งขึ้น					
54	ท่านมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ					
55	ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนและชุมชน					
56	ท่านเสียสละเวลาและมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม					
57	ท่านเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชน					
58	ท่านยินดีให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
59	ท่านมักจะได้รับหน้าที่ในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับกิจกรรมทางสังคม					
60	ท่านมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงานของท่าน					
61	ท่านพร้อมที่จะช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับชุมชนเมื่อชุมชนมีปัญหา					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามวัดประโยชน์ขั้นต้น (ทฤษฎีมีกัตตะประโยชน์)

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจำนวน 54 ข้อ โดยขอให้ท่านโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านใน 5 ระดับ

ระดับความเป็นจริง

จริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมากที่สุด
ค่อนข้างจริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
เป็นบางครั้ง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง
ค่อนข้างไม่จริง	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย
ไม่จริงเลย	หมายถึง	ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับการปฏิบัติ				
		จริง	ค่อนข้างจริง	จริงเป็นบางครั้ง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่จริงเลย
1	การมีสุขภาพดี					
2	ในแต่ละมื้อท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีสารอาหารครบทั้ง 5 หมู่					
3	ในแต่ละวันท่านดื่มน้ำ "น้ำเปล่า" ไม่ต่ำกว่า 6 แก้ว					
4	ท่านรับประทานอาหารเช้าทุกวัน					
5	หลังตื่นนอนทุกเช้าท่านรู้สึกกระปรี้กระเปร่า					
6	ท่านรับประทานผักและผลไม้ในแต่ละมื้อ					
7	แม้จะมีเวลาเพียงเล็กน้อยท่านก็ไม่พลาดโอกาสที่จะออกกำลังกาย					
8	เมื่อท่านรู้สึกว่าร่ากายมี อาการ ผิดปกติ ท่านจะรีบไปพบแพทย์ทันที					
9	ท่านสนใจศึกษาความรู้เกี่ยวกับสุขภาพและนำไปปฏิบัติได้					
10	การขยับถ่ายของท่านเป็นปกติ					
11	ท่านทำใจให้สงบ เพื่อพร้อมที่จะเผชิญปัญหาที่จะเกิดขึ้น					
12	ท่านเผชิญปัญหาและอยู่กับการเปลี่ยนแปลงขึ้นๆ ลงๆ ของชีวิตประจำวันได้					
13	ถึงแม้มีบางคนมีอคติต่อท่าน ท่านก็ยังคงมอบความหวังดีให้เขาเสมอ					

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามแล้วพิจารณาข้อความแต่ละข้อว่าตรงกับอาการของท่านระดับใด แล้วขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามระดับอาการของท่านใน 5 ระดับ

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		ไม่มี อาการ เลย	มีอาการ เป็นครั้ง คราว	มีอาการ บ่อย	มีอาการ บ่อยมาก	มีอาการ บ่อยมาก ที่สุด
13	ท่านมีอาการเครียดจากการทำงาน					
14	ท่านรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจ เมื่อพบปัญหา					
15	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขและเศร้าหมอง					
16	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีความกระวนกระวายใจอยู่ตลอดเวลา					
17	ท่านรู้สึกกลัวผิดพลาดในการทำสิ่งต่างๆ					
18	ท่านรู้สึกหมดหวังในชีวิต					
19	ท่านมีความวุ่นวายใจ					

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างของระดับการปฏิบัติของท่านหรือความเป็นจริงของท่านใน 5 ระดับ จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด

ระดับความเป็นจริง

ถ้าตอบในช่อง มากที่สุด หมายถึง ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมากที่สุด
 ถ้าตอบในช่อง มาก หมายถึง ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับมาก
 ถ้าตอบในช่อง ปานกลาง หมายถึง ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับปานกลาง
 ถ้าตอบในช่อง น้อย หมายถึง ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อย
 ถ้าตอบในช่อง น้อยที่สุด หมายถึง ข้อคำถามนั้นเป็นไปตามความเป็นจริงหรือการปฏิบัติของท่านในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	การพึ่งตนเองได้ทางเศรษฐกิจ ท่านมีรายได้ที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน					
21	ท่านนิยมซื้อสินค้าด้วยเงินสดมากกว่าการชำระด้วยระบบเงินผ่อน					
22	ท่านซื้อและใช้สิ่งของจำนวนพอดีกับที่ต้องการใช้					
23	ท่านมักเลือกซื้อสินค้าที่มียี่ห้อดัง(แบรนด์เนม)					
24	ท่านเลือกซื้อสินค้าที่สามารถใช้ร่วมกันได้ทั้งครอบครัว					
25	ก่อนที่จะซื้อสิ่งใด ท่านจะคิดว่าของสิ่งนั้นมีประโยชน์คุ้มค่ากับเงินที่เสียไป					
26	ท่านใช้สิ่งของเครื่องใช้อย่างทะนุถนอม ไม่ซื้อใหม่จนกว่าจะชำรุดหรือซ่อมแซมไม่ได้แล้ว					
27	ท่านออมเงินโดยวิธีต่างๆ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์ธนาคาร พันธบัตรรัฐบาล ประกันชีวิต เป็นต้น					
28	ท่านมีภาระหนี้สิน					
29	ท่านมีภาระหนี้สินจากบัตรเครดิตจากการใช้ซื้อสินค้า					
30	ท่านมีภาระหนี้สินจากสหกรณ์ออมทรัพย์					
31	การได้รับการยอมรับนับถือ เมื่อมีกิจกรรมสำคัญ ท่านจะได้เป็นคนแรกๆที่ได้รับการเสนอชื่อให้รับผิดชอบงาน					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32	ถ้าท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำกิจกรรม ก็จะมีผู้เสนอตัวมาเป็นผู้ช่วยท่านด้วยความเต็มใจ					
33	ท่านได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้นำในการทำงานสำคัญ					
34	เพื่อนบ้านมักขอความช่วยเหลือจากท่านในด้านที่ท่านถนัด					
35	ท่านได้รับการยกย่องและเชิดชูความสำเร็จจากบุคคลอื่น					
36	ท่านได้รับการยกย่องให้เป็นแบบอย่างในการทำความดี					
37	เพื่อนบ้านของท่านยอมรับในการตัดสินใจของท่าน					
38	ท่านได้รับการต้อนรับที่ดีๆ จากเพื่อนบ้าน					
39	เพื่อนบ้านยอมรับฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำในมุมมองใหม่ๆ ที่ท่านเสนอแนะ					
40	เพื่อนบ้านร่วมทำงานกับท่านด้วยความสมัครใจ					
41	ท่านได้รับการเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญต่างๆ ในชุมชน					
การมีครอบครัวผาสุก						
42	ครอบครัวของท่านรับประทานอาหารเช้าพร้อมหน้ากันเป็นประจำ					
43	ครอบครัวของท่านมีรอยยิ้มและอารมณ์ขันให้แก่กัน					
44	ครอบครัวของท่านหาโอกาสไปเที่ยวร่วมกัน					
45	ครอบครัวของท่านทำกิจกรรมเป็นพิเศษ เช่น การสังสรรค์เมื่อถึงวันเกิดหรือวันแห่งความสำเร็จ					
46	การได้ร่วมรับประทานอาหารนอกบ้านในบางโอกาส ทำให้ครอบครัวมีความสุขมากขึ้น					
47	ทุกคนในครอบครัวเข้าใจความเป็นตัวตนของท่าน					
48	ท่านสามารถบอกเล่าเรื่องทุกอย่างให้ครอบครัวฟังได้					
49	สมาชิกในครอบครัวแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน					
50	ไม่ว่าท่านจะทำผิดอย่างไร ครอบครัวก็พร้อมที่จะให้อภัย					
51	ท่านไม่เคยขาดการติดต่อกับครอบครัว แม้ว่าท่านจะอยู่ไกล					
52	ครอบครัวเป็นสิ่งที่ผลักดันให้ท่านมีกำลังใจในการต่อสู้กับปัญหา					

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
53	ครอบครัวของท่านช่วยเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาของท่านได้					
54	ท่านรู้สึกสบายใจทุกครั้งที่กลับบ้าน					

ขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.ละเลียด รักษาเผ่า	ภาควิชาวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม	สำนักทดสอบทางจิตวิทยาและการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์ ดร.อุไร จักษ์ตรีมงคล	สำนักทดสอบทางจิตวิทยาและการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
อาจารย์วันทนา เมืองจันทร์	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
อาจารย์สุชาติ สิริมีนนท์	โรงเรียนบ้านบางกะปิ

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวกนกวรรณ ครุฑปักซี่
วันเดือนปีเกิด	22 กรกฎาคม 2522
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
สถานที่เกิด	78 หมู่ 8 ตำบลนาทุ่ง อำเภอเมือง จังหวัดชุมพร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2539	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนสอาดเผดิมวิทยา
พ.ศ. 2543	การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา จากมหาวิทยาลัยทักษิณ
พ.ศ. 2552	การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ