

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

สารนิพนธ์

ของ

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2551

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

บทคัดย่อ

ของ

รุ่งนภา สันติศิรินันตร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2551

รุ่งนภา สันติศิรินันต์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือ
พระแม่มารี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ
พระแม่มารี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้าน
ครอบครัว และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มารีใน 4
ด้าน จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือพระแม่มารี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพ
สมบูรณ์ จำนวน 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.86 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็น
แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณา
ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) มีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.90
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ
ทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มารีโดยรวมทุกด้านอยู่ใน
ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิต
วิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณา
รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพ
หน้าที่ และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน
3. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่
แตกต่างกัน
4. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและราย
ด้านไม่แตกต่างกัน
5. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ครูที่มีศาสนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS
PHRA MAE MAREE SCHOOLS

AN ABSTRACT
BY
RUNGNAPA SANTISIRINIRUN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

October 2008

Rungnapa Santisirinirun. (2008). *A Study of Quality of Work Life of Teachers In Phra Mae Maree Schools*. Master's Project, M. Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Asst. Prof. Dr.Phairojana Klinkularb.

This research aimed to study a quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools in 4 aspects. i.e. health and functioning, socioeconomic, psychological spiritual, and family.

In addition, to compare the outcomes of a quality of work life of teachers in 4 aspects ; the status, educational levels, teaching experiences, work's position, and religion.

The samples were consisted of 175 teachers in schools under the congregation of Phra Mae Maree. The returned questionnaires were 173 or 98.86 percent. The tool for collecting data was a 5-point Likert rating scale questionnaire. The content validity of the tool was examined by 5 expert having reliability 0.90, descriptive statistics – percentage, mean, standard deviation, t-test and One Way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools as a whole aspect at the high level. When considered each aspects at the high level too except family aspect at the middle level.
2. There was a significant difference at .01 level of a quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools among teachers in different status as a whole aspect. When compare each aspect, it was found that there were significant difference at .01 level in the health and functioning and socioeconomic aspect and there was no significant in the level in psychological spiritual and family aspect.
3. There was no significant in the level of the quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools among teachers in different educational levels both whole aspect and each aspects.
4. There was no significant in the level of the quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools among teachers in different experiences.
5. There was no significant in the level of the quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools among teachers in different subjects' position as a whole aspect, except the health & functioning aspect, there was a significant difference at .01 level.

6. There was no significant in the level of the quality of work life of teachers in Phra Mae Maree schools among teachers had different religion as a whole aspect, except the socioeconomic aspect, there was a significant difference at .01 level.

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

สารนิพนธ์

ของ

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตุลาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี
ของ รุ่งนภา สันติศิรินันต์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(อาจารย์ ดร. มารศรี สุธานี)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. นิตย์ โรจน์รัตนวาณิชย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. งาม งามพัฒน์)
วันที่ เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆของสารนิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนา แสงศักดิ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และ อาจารย์ ดร. ราชันย์ บุญธิมา คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และอาจารย์ ดร.นิตย์ ไรจน์รัตนวาณิชย์ กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการจัดทำสารนิพนธ์ให้ถูกต้อง และมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์ อาจารย์ภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ รองศาสตราจารย์ ดร.นาตยา ปิลันธนานนท์ อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ ดร. นิตย์ ไรจน์รัตนวาณิชย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดร.รัชนิดา รัชนีลัดดาจิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีสาธิตประดิษฐ์ และ ดร.สุนีย์รัตน์ มิตรเจริญถาวร ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีพระโขนง ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและครูโรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์ อุทอง ที่ได้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณนักบวชคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลทุกท่านที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในทุกด้านและเป็นกำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย ขอขอบพระคุณ ภราดาจารย์ จิรสุจิตธรรม ผู้อำนวยการโรงเรียนอาชีวะดอนบอสโก กรุงเทพฯ ที่มีส่วนช่วยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในด้านข้อมูลต่างๆ ในการทำสารนิพนธ์ จนสำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา พี่ น้อง และเพื่อนๆ ทุกคนที่มีส่วนช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย จนผู้วิจัยสามารถสำเร็จการศึกษาความดีและประโยชน์ใด ๆ ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และสั่งสอน อบรมจนส่งผลให้การวิจัยประสบความสำเร็จได้ ณ วันนี้

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
โรงเรียนในเครือพระแม่มารี.....	10
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู.....	16
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน 4 ด้าน.....	24
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
3 วิธีดำเนินการวิจัย	54
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	54
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	74
สมมติฐานในการวิจัย	74
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	75
การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล	75
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ	80
บรรณานุกรม	83
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	95
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	97
ภาคผนวก ค หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อ พัฒนาเครื่องมือการวิจัย	105
ภาคผนวก ง ภาคสถิติแสดงดัชนีความเชื่อมั่น.....	115
ประวัติย่อผู้วิจัย	120

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู.....	55
2 จำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา.....	60
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู โดยรวมและรายด้าน.....	61
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู ด้านสุขภาพหน้าที่	62
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู ด้านสังคมเศรษฐกิจ	63
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู ด้านจิตวิญญาณ.....	64
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต การทำงาน ของครู ด้านครอบครัว	66
8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามสถานภาพ	67
9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	68
10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ พระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	68
11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	69
12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ พระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน	70
13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามตำแหน่งงาน	71
14 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72
15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามศาสนา.....	73

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดในการวิจัย	9
---	----------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะต่อไปอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ กล่าวคือ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั่วโลก ทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็ว ทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาประเทศจึงไม่เป็นเพียงมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย ใฝ่หาความรู้ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์กรทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทย (สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2545: ออนไลน์)

หากคนเราได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถและมีเจตคติที่ถูกต้องแล้วก็จะยอมเอาชนะธรรมชาติ หรือสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ ให้กลายเป็นดีได้ การศึกษาจึงมีบทบาทและสำคัญยิ่งต่อชีวิตของคนและสังคม โดยเฉพาะการเตรียมคนเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 เป็นภารกิจของการศึกษาโดยตรง ขณะเดียวกัน ความเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงของโลก ก็ทำให้ความจำเป็นที่จะต้องกลับมาทบทวนและออกแบบการศึกษาใหม่” การจัดการศึกษาที่ดีนั้นจะต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและเทคโนโลยี แต่การจัดการศึกษาของไทยปัจจุบันยังไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคล สังคมและประเทศชาติ ยิ่งเมื่อเผชิญกับกระแสความคาดหวังของสังคมที่จะให้การศึกษามีบทบาทในการเตรียมคนให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในสังคมโลกด้วยแล้วยิ่งเห็นความสับสน ความล้มเหลวและล่าช้า ที่เป็นปัญหาของการศึกษามากขึ้น (รุ่ง แก้วแดง. 2543:1)

คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550 – 2554 มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2550: 39) จะเห็นว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคน บทบาทการศึกษาจึงไม่เพียงเป็น

เครื่องมือในการพัฒนาเท่านั้นหากแต่ยังเป็นผู้การสำคัญในการพัฒนาโดยตรงอีกด้วย เพราะนอกจากจะต้องใช้การศึกษาพัฒนาคนให้มีชีวิตที่ดีงาม มีความสมบูรณ์พร้อมในตัวเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ยังต้องพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอีกด้วย

คุณภาพชีวิตของการมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งชีวิตที่ดีที่มีการดำรงอยู่อย่างมีความสุขและพึงพอใจนั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้านที่รวมกันเข้าอย่างเหมาะสมกลมกลืนกับชีวิตของบุคคล และคุณภาพชีวิตเป็นการวัดความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรมมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตหลายประการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิศารัตน์ ศิลปะเดช (2539: 61-62) ที่ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่แต่ละคนกำหนดและสร้างขึ้น เป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้อุณหภูมิชีวิตของแต่ละคนบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีชีวิต ร่างกาย สิ่งแวดล้อม ภูมิหลังและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) จึงเป็นเรื่องที่รู้จักกันโดยทั่วไป และเมื่อศึกษาสภาพปัญหาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการดำรงชีวิต ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลมากขึ้น

โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีเป็นสถาบันทางการศึกษาหนึ่งที่เกิดขึ้นเพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานแก่เด็กและเยาวชนให้ได้มีโอกาสพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ด้านความรู้ทั่วไป ด้านวิชาการ รวมทั้งอบรมปลูกฝังระเบียบวินัยด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดแผนงานที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่บัญญัติไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และเป็นไปตามปณิธานของบาทหลวงการ์โล เดลลา โตร์เร ผู้ก่อตั้งโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี ที่มุ่งช่วยเยาวชนทั้งในด้านการศึกษาและอบรมเพื่อให้เป็นเยาวชนที่ดีและพลเมืองที่สัจย์ซื่อ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยโรงเรียนได้ดำเนินงานภายใต้ปรัชญา “ความรู้ คู่คุณธรรม” (โรงเรียนพระแม่แมรีสาธนะประดิษฐ์. 2550)

จากการประชุมผู้บริหารของโรงเรียนในเครือพระแม่แมรีพบว่า มีการกล่าวถึงคุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนในเครือพระแม่แมรีที่เป็นปัญหาหลายด้าน เช่น ครูบางคนเป็นหนี้จากบัตรเครดิตหรือเป็นหนี้เงินนอกระบบ ครูบางคนไม่มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีปัญหาส่วนตัวหรือครอบครัว ครูบางส่วนขาดแรงจูงใจในการสอนนักเรียน และครูบางส่วนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีจากสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น ซึ่งสภาพของปัญหาดังกล่าวนี้นี้ คณะผู้บริหารจะได้วางแผนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในแต่ละด้านต่อไป

อีกประการหนึ่ง โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีบริหารงานโดยมีเครือข่ายของชุมชนและผู้ปกครอง จากการประชุมผู้ปกครองพบว่า สภาพสังคม ผู้ปกครอง ชุมชน มีความต้องการให้โรงเรียนทั่วไปและรวมถึงโรงเรียนในเครือพระแม่แมรีด้วยต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนใน

เครือข่ายพระแม่มาลี เพื่อจะได้ทราบว่าครูของโรงเรียนเหล่านี้มีความรู้สึกพึงพอใจในความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตเป็นอยู่อย่างไรในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี ซึ่งจะได้นำข้อมูลให้คณะผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี
- ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลีตามตัวแปรด้าน สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา เพื่อเป็นแนวทางให้คณะผู้บริหารระดับสูงใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลีใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 มีโรงเรียนจำนวน 4 โรง จำนวนครู 320 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเทียบสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 สถานภาพ

1.1.1 นักบวช

1.1.2 ขมารวาส

1.2 วุฒิการศึกษา

1.2.1 ปริญญาตรี

1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

1.3.2 10 - 20 ปี

1.3.3 มากกว่า 20 ปี

1.4 ตำแหน่งงาน

1.4.1 หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ

1.4.2 ครูประจำชั้น

1.4.3 ครูประจำวิชา

1.5 ศาสนา

1.5.1 ศาสนาพุทธ

1.5.2 ศาสนาคริสต์

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือ

พระแม่มาลีใน 4 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพหน้าที่

2.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ

2.3 ด้านจิตวิญญาณ

2.4 ด้านครอบครัว

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของครูต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสุขภาพของครู สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและกิจกรรมสังคม ได้แก่ การดูแลสุขภาพกายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความมั่นคง

ปลอดภัยในการปฏิบัติงานในโรงเรียน การให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาต่างๆ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชนโดยการทำโครงการพัฒนาชุมชน หรือเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่น

1.2 สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้ เพื่อนร่วมงาน และชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้รับชื่อเสียงจากสังคมภายนอก การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม การมีสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนที่สะดวกและปลอดภัย การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรและบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดีงามภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความมุ่งมั่นทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความรู้ มีความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต นั่นคือ ครูดำเนินชีวิตแบบพอเพียง รู้จักความพอเหมาะ มีความประหยัดใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล มีการสร้างภูมิคุ้มกันกับตนเองและการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน มีความอดทน ลดละความเห็นแก่ตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู และชุมชน มีความเชื่อทางศาสนาที่ตนนับถือ คาดหวังรางวัลตอบแทนด้านความสุขทางใจและเกียรติยศศักดิ์ศรี การเป็นครูมากกว่าการคาดหวังเพียงค่าตอบแทนที่เป็นรายได้หรือผลประโยชน์ด้านวัตถุ

1.4 ครอบครัว (Family) หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารเวลา การรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว เช่น การส่งเสริมให้ครูใช้เวลากับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตรและคู่สมรส จัดวันหยุดอย่างเป็นทางการในรอบเดือน รอบเทอม หรือรอบปี เพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว แนะนำและอบรมให้ครูรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม และผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวของครูอยู่เสมอ

2. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ปีการศึกษา 2550

3. สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1 นักบวช

3.2 ขรวาส

4. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับของการศึกษาสูงสุดของครู โดยจำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่

4.1 ระดับปริญญาตรี

4.2 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นครู นับถึงวันตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 น้อยกว่า 10 ปี

5.2 10 - 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี

6. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นครูของโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

6.1 ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ

6.2 ครูประจำชั้น

6.3 ครูประจำวิชา

7. ศาสนา หมายถึง ศาสนาที่ครูของโรงเรียนในเครือพระแม่มาลียึดถือ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

7.1 ศาสนาพุทธ

7.2 ศาสนาคริสต์

8. โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี หมายถึง โรงเรียนที่บริหารงานโดยคณะนักบวช คณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล สังกัดสภาการศึกษาคาทอลิก จำนวน 4 โรง ได้แก่ โรงเรียนพระแม่มาลีสาทร โรงเรียนพระแม่มาลีสาธุประดิษฐ์ โรงเรียนพระแม่มาลีพระโขนง และโรงเรียนพระแม่มาลีประจวบคีรีขันธ์

9. ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรืออาจารย์ใหญ่ หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

การบริหารงานบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ รวมถึงการบริหารงานโรงเรียน จำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างภาระงานและคุณภาพชีวิต นั่นคือ การทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และถ้าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ผจญ เฉลิมสาร. 2551: ออนไลน์) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้แนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ ประกอบกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ เนื่องจากแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์จะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป สำหรับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์จะกล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทั้งสองกลุ่มแล้วเห็นว่าสามารถนำแนวคิดทั้งสองมาประกอบกันและใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ เพราะสอดคล้องกับปัญหาวิจัยดังกล่าวไว้ในส่วนของความเป็นมาและความสำคัญของงานวิจัย ดังจะนำเสนอตัวแปรตามและตัวแปรต้นของงานวิจัยดังนี้

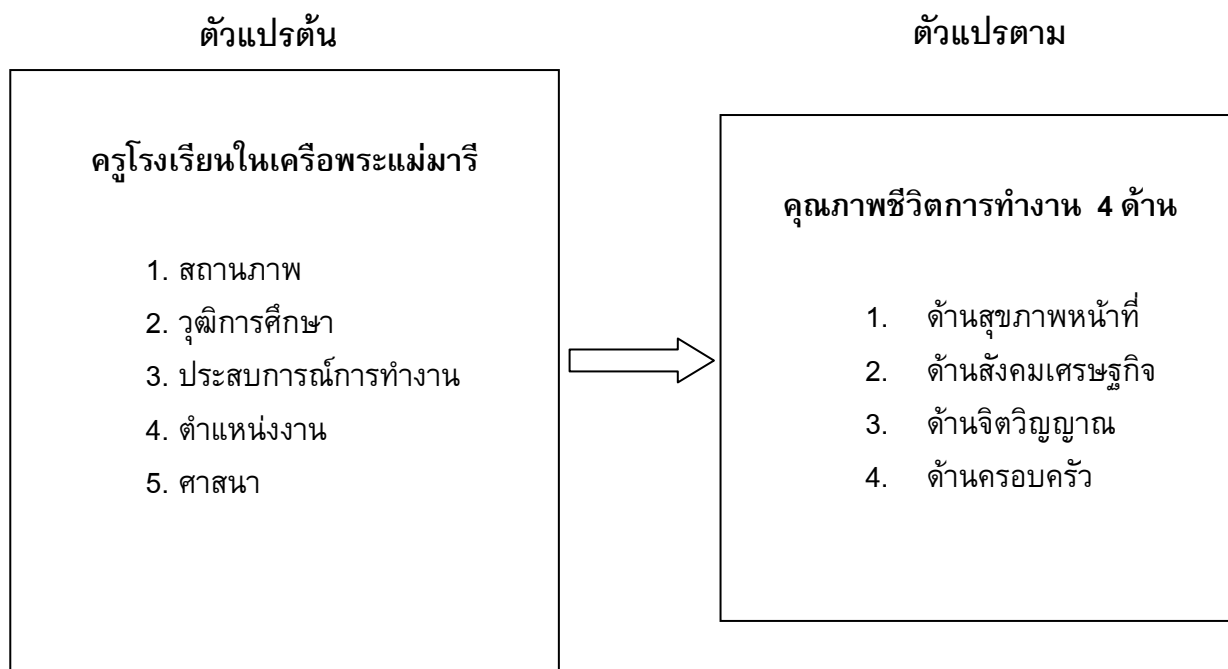
ตัวแปรตามในงานวิจัยนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 29-38) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ไม่เพียงขึ้นกับความรู้ความสามารถหรือการบริหารงานขององค์กรเท่านั้น แต่จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตของตัวบุคคลทั้งโดยส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ เนื่องจากมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายและจิตวิญญาณซึ่งเกี่ยวพันกันและส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ สุขภาพหน้าที่ สังคมเศรษฐกิจ จิตวิญญาณ และครอบครัว มาประกอบกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cumming. 1985: 235-238) ซึ่งได้นำเสนอคุณภาพชีวิต การทำงาน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ประกอบเข้าในรายละเอียดของแนวคิดหลักทั้ง 4 ด้านดังกล่าวข้างต้นได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารงานการศึกษาคาทอลิกบางท่าน ที่พูดถึงหลักการบริหารงานการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในบริบทของการศึกษาคาทอลิก โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ ได้ใช้แนวคิดของบาทหลวงคมกฤษ อานามนารถ (2549, สิงหาคม - 2550, กรกฎาคม: 121-126) ที่กล่าวว่ากุญแจของการศึกษาคือ ความรัก ความเชื่อกับการศึกษาของพระคริสตเจ้าสอนให้แสวงหาหนทาง ความจริงแห่งชีวิต และเป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของการจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือคาทอลิก และสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพระแม่มารีซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิกเป็นอย่างมาก

ในการกำหนดตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา ในส่วนของสถานภาพ เนื่องจากสถานภาพนั้นมี

ผลต่อความเชื่อ ค่านิยมและความคิดเห็นของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานภาพของนักบวชจะมีวิถีชีวิตที่แตกต่างจากฆราวาสทั่วไปเป็นอย่างมาก นักบวชไม่มีครอบครัว ไม่มีทรัพย์สินเป็นกรรมสิทธิ์เหมือนอย่างฆราวาสทั่วไป รูปแบบชีวิตจึงแตกต่างกันเป็นอย่างมาก (วรวิจิตรธรรม. 2549: 131) ผู้วิจัยจึงกำหนดสถานภาพให้เป็นตัวแปรต้น และวุฒิการศึกษาของครูเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่บ่งบอกถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของครูที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ที่ต่างกันย่อมมีมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ดังที่ ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานของครูมีส่วนทำให้รู้สึกว่าจะตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มาก และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน (โกเมศ กุลอุดมโสภากุล. 2546: 36) ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดา สรรเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนแตกต่างกัน สำหรับด้านตำแหน่งงาน ครูที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่มากกว่า มักจะมีความเครียดและมีมุมมองของชีวิตที่ไม่เหมือนกับครูที่ปฏิบัติงานตามภาระงานที่เป็นปกติแต่ละวัน ฉะนั้นครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการจัดการศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างกันได้ (กัญญา อาชวรักษ์. 2548: บทคัดย่อ) สำหรับตัวแปรด้านศาสนา พบว่า ในบริบทของการศึกษาคาทอลิกจะมีครูที่นับถือศาสนาคริสต์เป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับครูในโรงเรียนรัฐบาลหรือเอกชนทั่วไป และครูที่เป็นคาทอลิกมักจะเติบโตและรับการศึกษาจากโรงเรียนคาทอลิก ฉะนั้น วิธีคิดและความเชื่อรวมถึงค่านิยม ย่อมมีความคิดที่ต่างจากครูที่นับถือศาสนาอื่นๆ (Vira Phangrak. 1992: บทคัดย่อ) ฉะนั้นตัวแปรด้านศาสนาจึงเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว สำหรับตัวแปรต้น ผู้วิจัยศึกษาสภาพทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกเป็น 5 ด้าน คือ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. ครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

- 1.1 ประวัติความเป็นมาโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี
- 1.2 การจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

- 2.1 ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
- 2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
- 2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน 4 ด้าน

- 3.1 ด้านสุขภาพหน้าที่
- 3.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ
- 3.3 ด้านจิตวิญญาณ
- 3.4 ด้านครอบครัว

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น

- 4.1 สถานภาพ
- 4.2 วุฒิการศึกษา
- 4.3 ประสบการณ์การทำงาน
- 4.4 ตำแหน่งงาน
- 4.5 ศาสนา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- 5.1 งานวิจัยในประเทศ
- 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

1.1 ประวัติความเป็นมาโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

โรงเรียนในเครือพระแม่มาลีเป็นโรงเรียนที่สังกัดคณะนักบวชหญิง คณะธิดาพระราชนิมาเรียมผู้นิรมล ซึ่งถูกก่อตั้งขึ้นโดย บาทหลวงการ์โล เดลลาโตรเร พระสงฆ์คณะซาเลเซียน

ชาวอิตาลี หลังจากที่คุณพ่อได้ตัดสินใจลาออกจากคณะซาเลเซียน ปี ค.ศ. 1950 ท่านได้สมัครเข้าเป็นพระสงฆ์มิสซังกรุงเทพฯ และได้กู้เงินธนาคารซื้อที่ดินและบ้านที่พระโขนง เพื่อเปิดกิจการโรงเรียนธิดาพิทยาคม (โรงเรียนพระแม่มารีย์พระโขนงในปัจจุบัน) ในปี ค.ศ. 1952 โดยมีกลุ่มสตรีผู้อุทิศตนตามแบบของคุณพ่อมาร่วมภารกิจในการดำเนินชีวิตนักรบ และได้รับอนุมัติจากกรุงโรมให้ตั้งคณะนักบวชชื่อคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม ค.ศ. 1954 อย่างเป็นทางการ และในปีเดียวกันนี้ คุณพ่อได้เปิดกิจการโรงเรียนพระแม่มารีย์ที่ตรอกจันทน์ ต่อมาในปี ค.ศ. 1962 ได้เปิดโรงเรียนประถมศึกษาที่ซอยพัฒนาการ 1 (ซอยสาธุประดิษฐ์ 34 ในปัจจุบัน) นั่นคือโรงเรียนพระแม่มารีย์สาธุประดิษฐ์ (โรงเรียนพระแม่มารีย์สาทร. 2550: ออนไลน์) คุณพ่อการ์โลเป็นเสมือนบิดาของคณะซิสเตอร์คณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลอย่างแท้จริง ในการบริหารงานโรงเรียนท่านจะให้กำลังใจทุกคนให้ต่อสู้ต่ออุปสรรค และดำเนินกิจการของโรงเรียนโดยปลูกฝังความศรัทธาและจิตตารมณ์ของคณะฯ ท่านได้สิ้นใจในวันที่ 4 เมษายน ค.ศ. 1982

1.2 การจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่มารีย์

การจัดการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่มารีย์ มีฐานคิดและจิตตารมณ์ตามแบบของผู้ก่อตั้งคณะคือ บาทหลวงการ์โล เดลลา โตร์เร ในการดำเนินชีวิตเพื่อรับใช้พระศาสนจักรของพระเป็นเจ้า โดยมีคตินัยที่ว่า ภาวนาและทำงาน ภายใต้การนำของพระแม่มารีย์อา ท่านกล่าวกับสมาชิกของคณะทุกคนว่า จงทำหน้าที่อบรมเยาวชนตามเจตนารมณ์ในแบบของท่าน ดังที่กำหนดไว้ในพระวินัย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารระเบียบของคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลในการบริหารโรงเรียนในหัวข้อหลักการและเหตุผล ปรัชญา นโยบาย และสวัสดิการครู (โรงเรียนพระแม่มารีย์สาทร. 2550: ออนไลน์) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการโรงเรียนในเครือพระแม่มารีย์มีหน้าที่สำคัญของโรงเรียนคาทอลิก ก็คือรวมวัฒนธรรมกับความเชื่อและรวมความเชื่อกับชีวิต การรวมอย่างแรกจะสำเร็จได้โดยใช้วิชาที่รวบรวมด้านต่างๆ ทุกด้านของความรู้มนุษย์เข้าด้วยกันตามคำสอนของพระวรสาร และการรวมอย่างที่สองจะสำเร็จได้ ด้วยความเจริญงอกงามของคุณธรรมต่างๆ ที่เป็นลักษณะของคริสตชน ในฐานะเป็นองค์กรสำหรับอบรม โรงเรียนมีหน้าที่เป็นทางการอย่างหนึ่งที่จะต้องค้นหาด้านศีลธรรมของวัฒนธรรม เพื่อปลูกพลังฝ่ายจิตของแต่ละคนและช่วยให้เขาบรรลุถึงเสรีภาพทางศีลธรรม ที่ทำให้ชีวิตมนุษย์มีความหมายและคุณค่า คุณพ่อการ์โล เดลลา โตร์เร ผู้ตั้งคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล ได้แสดงเจตนารมณ์ที่จะเผยแพร่ พระวรสารในหมู่เยาวชน โดยการจัดตั้งและดำเนินกิจการโรงเรียน เพื่อเป็นสนามแห่งการแพร่ธรรม แม้ว่าในระยะเริ่มแรกคุณพ่อ และสมาชิกรุ่นแรกๆ ต้องเผชิญกับความยากลำบากนานัปการ เพื่อคำจูงให้กิจการโรงเรียนได้ดำเนินต่อไป ทั้งหมดนี้อาศัยแนวคิดที่ว่า “มนุษย์เป็นหนทางแรกพื้นฐาน สำหรับพระศาสนจักร เป็นหนทางที่พระคริสตเจ้าเองได้ทรงวางไว้ งานโรงเรียนเป็นงานที่ไม่มีภาระทำอะไรอื่นสามารถทดแทนได้ และการลงทุนด้านบุคลากรและด้านวัตถุในโรงเรียนถือเป็นการเลือกเลี้ยงประกาศก

2. ปรัชญา

โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีมีปรัชญา คือ “ความรู้คู่คุณธรรม” การจัดการศึกษาของโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของสังคม โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความสมดุลทางด้านจิตใจ ร่างกาย สติปัญญา และสังคม สามารถพึ่งตนเอง ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ ความเป็นเลิศทางวิชาคณิตศาสตร์ และภาษาต่างประเทศ รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ รู้จักคิด วิเคราะห์ ใช้เหตุผล แก้ไขปัญหาได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้ความรู้ความสามารถที่ได้จากการศึกษา มาสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม ทั้งในชุมชน สังคม ประเทศชาติและโลก รวมทั้งอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมยั่งยืน ดังนั้น จึงกำหนดปรัชญาของโรงเรียนว่า “ความรู้คู่คุณธรรม” นั่นคือ ความรู้ หมายถึง มุ่งเน้นพื้นฐานวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำความรู้ไปคิดวิเคราะห์ พัฒนาตนให้มีความสุข และคุณธรรม หมายถึง การมุ่งพัฒนานักเรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและคุณภาพ โดยมีความสมบูรณ์ในจริยธรรมที่สำคัญอันเป็นหลักในการดำเนินชีวิต เช่น ความกตัญญู กตเวทิตา ความซื่อสัตย์สุจริตทางกายวาจา ใจ ความมีระเบียบวินัย มีมารยาท มีความเคารพเพื่อแผ่และเมตตา

3. นโยบายคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี

ผู้วิจัยได้ศึกษานโยบายคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี และสังเคราะห์นโยบายดังกล่าวนี้พอสังเขปคือ โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีจะส่งเสริมความรับผิดชอบของโรงเรียนต่อพระศาสนจักร และศาสนาอื่น โดยตระหนักและถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะอบรมและสอนศาสนธรรมแก่เด็ก และเยาวชนคาทอลิก ให้มีความเลื่อมใส ศรัทธาและปฏิบัติตามสัจธรรมของศาสนาของตน ให้มีความเคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน สำหรับคณะผู้บริหารและครู มีนโยบายให้บริหารงานโดยความรักฉันพี่น้อง สงเคราะห์ช่วยเหลือเด็ก และเยาวชนที่ขัดสน ติดตามความเคลื่อนไหว และแนวโน้มในอนาคตของการศึกษาในประเทศไทยเพื่อสามารถปรับนโยบายและวิธีบริหารให้ทันกับสภาพปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยการเข้าร่วมสัมมนา ดูงาน ฯลฯ สนับสนุนและช่วยเหลือระหว่างโรงเรียนอื่นที่สมาชิกของคณะไปทำงานอยู่ สนับสนุนและแบ่งปันความช่วยเหลือกับโรงเรียนของ สังฆมณฑลอื่นๆ ที่สมาชิกของคณะไปทำหน้าที่บริหารอยู่ โดยอาจให้เข้าร่วมสัมมนาต่างๆ ร่วมกับคณะครู หรือกิจกรรมอื่นๆ ตามที่โรงเรียนนั้นๆ แสดงความจำนงมา

สรุป นโยบายคณะกรรมการฝ่ายการศึกษาโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี คือ การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อโรงเรียนต่อพระศาสนจักร และศาสนาอื่น การส่งเสริมความรับผิดชอบต่อผู้บริหารต่อโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี การส่งเสริมความสามัคคี และช่วยเหลือกันระหว่างโรงเรียนในเครือพระแม่แมรีฉันพี่น้อง และการสนับสนุนและช่วยเหลือระหว่างโรงเรียนอื่นที่สมาชิกของคณะ

ไปทำงานอยู่ จะเห็นว่ามี การช่วยเหลือกันในระดับโรงเรียนในเครือตามนโยบาย แต่ยังไม่ได้รับระบุชัดเจนในรูปแบบของนโยบายเชิงวิธีการและกระบวนการ เพื่อให้ นโยบายเป้าหมายในการทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างชัดเจน ผู้วิจัยในฐานะเป็นสมาชิกในคณะนักบวชคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลคนหนึ่ง จึงต้องการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวนี้ด้วย

4. ระเบียบคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลว่าด้วยการบริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มาเรีย

ผู้วิจัยได้ศึกษาระเบียบคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมลว่าด้วยการบริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มาเรีย และสังเคราะห์ระเบียบการของคณะฯ ดังกล่าวนี้พอสังเขปคือ ระเบียบการของคณะฯ จะแบ่งเป็น 7 หมวด (โรงเรียนพระแม่มาเรียสาทร. 2550: ออนไลน์) ดังนี้

หมวดที่ 1 อุดมการณ์ และการบริหาร โดยโรงเรียนมีนโยบายที่เน้นคุณภาพด้านวิชาการ หมายถึง จัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพของแต่ละบุคคลสูงสุด ปลุกฝังและอบรมจริยธรรม ปลุกฝังให้นักเรียนยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนาตนเองในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม ตลอดจนเอกลักษณ์และบุคลิกภาพเฉพาะตนให้เจริญเติบโตในทางที่ควร สำหรับบทบาทหน้าที่ในการบริหาร คณะกรรมการฝ่ายการศึกษา ทำหน้าที่วางแผนควบคุม และติดตามผลการบริหารโรงเรียนให้เป็นไปตามนโยบายของการจัดการศึกษาของชาติ และคณะ สำหรับครูใหญ่ หรือผู้อำนวยการมีหน้าที่คือ ผู้ที่รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียน ดูแลงานด้านวิชาการ ธุรการ การปกครองครู และนักเรียน และอธิการินี คือ ผู้ที่รับผิดชอบสูงสุดของโรงเรียน เป็นผู้สนับสนุนในด้านการเงิน รับผิดชอบอาคาร สถานที่ และบุคลากรสนับสนุนในโรงเรียนหรืองานอื่นๆ ที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนขอร้องหรือมีมติเห็นชอบร่วมกันทั้งสองฝ่าย

หมวดที่ 2 ความประพฤติ และวินัยของครู ครูทุกคนต้องปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลตามจรรยาบรรณของการเป็นครู โดยยึดเอาผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าของส่วนตน มีความปรารถนาที่จะตอบสนองข้อเรียกร้องของผู้บริหารและทำตามนโยบายของโรงเรียนทุกประการ ครูต้องวางตัวให้เหมาะสมกับการเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้นักเรียนกับชุมชน นอกนั้นให้ครูแสดงตนเป็น ศาสนิกชนที่เชื่อมั่นในศาสนาของตน ครูพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจ และรับผิดชอบต่อความสำเร็จของผู้เรียนอย่างเต็มที่ ครูพึงสุภาพเรียบร้อย เคารพนับถือผู้บังคับบัญชาของตน

หมวดที่ 3 การสอน และความรับผิดชอบในหน้าที่ครู ครูต้องพัฒนาตนเองในการสอน โดยศึกษาหาความรู้ในทุกแหล่งข้อมูล ทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนและกระบวนการเรียนรู้อยู่เสมอ ครูต้องสอนให้นักเรียนสามารถคิดเป็น ทำเป็น รู้จักแก้ปัญหาเป็น และรักการทำงาน ครูควรเสริมสร้างจริยธรรม ขัดเกลา อบรมปมนิสัยนักเรียน ตามแบบของผู้ตั้งคณะ ครูควรร่วมกิจกรรมและโครงการที่โรงเรียนจัดตั้งอย่างสม่ำเสมอและเสียสละ

หมวดที่ 4 การปกครองนักเรียน ครูพึงร่วมกันในการดูแลนักเรียน ปลุกฝังให้นักเรียนรักษาระเบียบตามที่โรงเรียนได้กำหนด ทั้งในเวลาเช้าแถว อยู่ในสนามเล่น หรืออยู่ในห้องเรียน ครูควรเอาใจใส่กวดขันการแต่งกายของนักเรียนทุกวันตามแบบที่โรงเรียนกำหนด ครูไม่ควรปล่อยให้นักเรียนอยู่โดยลำพัง นั่นคือ ควรอยู่กับนักเรียนตลอดเวลาเท่าที่ทำได้ ในการลงโทษนักเรียนครูต้องกระทำด้วยเหตุผลที่สมควรและเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่ละเมิดกฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการที่กำหนดเรื่องการลงโทษนักเรียน

หมวดที่ 5 เงินเดือน การปฏิบัติ และสวัสดิการ ในหมวดนี้ผู้วิจัยถือว่ามีความเห็นหาสาระที่สอดคล้องกับงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงนำเสนอรายละเอียดมากกว่าหมวดอื่นๆ ดังมีสาระดังนี้

1. เงินที่ทางโรงเรียนให้แก่ครูที่ทำงานในโรงเรียน ดังนี้

1.1 เงินเดือนประจำวุฒิตามอัตราที่รัฐบาลกำหนด

1.2 เงินเพิ่มประจำปี ตามอัตราขั้น ที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียน

กำหนด

- ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ	300-500	บาท
- หัวหน้าสาย/หมวด	200-250	บาท
- ครูทั่วไป	120-200	บาท

การพิจารณาเงินเดือนเพิ่มประจำปี จะกระทำปีละครั้ง (เดือนมิถุนายน) ดังนั้นครูที่บรรจุเป็นครูครบ 1 ปีเต็มจึงจะได้รับการพิจารณา อนึ่งเงินเพิ่มประจำปี อาจทำเป็นอัตราเดียวกันหมด โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงาน ทั้งนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการฝ่ายกิจการ หรือแต่ละโรงเรียนพิจารณากำหนดเป็นปีๆ ไปก็ได้

1.3 เงินสหบท 3% ของเงินเดือนครู ส่งกองทุนสงเคราะห์ครูทุกเดือน

1.4 เงินค่าครองชีพ

1.5 เงินช่วยเหลือ คลอดบุตร แต่งงาน บิดา-มารดาเสียชีวิต รายละเอียด

1,000 บาท

1.6 เงินรางวัลครูชยัน 1,000 บาท/ปี เป็นรางวัลที่มอบให้เพื่อเป็นกำลังใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอตลอดปี โดยมอบให้ครูที่ไม่ขาดงานเลย 1,000 บาท ครูที่ขาด 1 วัน 800 บาท และครูที่ขาด 2 วัน 600 บาท นอกนั้นถือว่าไม่อยู่ในเกณฑ์พิจารณา (ครูที่ลาภัก แม้เปลี่ยนคาบสอนก็ถือว่าลา)

2. การปฏิบัติของครูจะกระทำเมื่อเป็นไปตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง คือ

2.1 การศึกษาของครูได้รับการอนุมัติอย่างถูกต้องตั้งแต่เริ่มศึกษา

2.2 วุฒิที่ได้รับเกี่ยวข้องกับงานที่กำลังทำ หรือได้รับมอบหมาย

2.3 เป็นครูที่ทำการสอนมานาน 3 ปีขึ้นไป

2.4 คณะกรรมการบริหารโรงเรียนพิจารณาอนุมัติการปฏิบัติของครูในเดือนมิถุนายนของทุกปีและโรงเรียนจะอนุญาตให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ก็เมื่อครูผู้นั้น ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเป็นปกติ หรือมีการตกลงอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยจะพิจารณาเป็นราย

กรณีตามความเหมาะสม สำหรับครูที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมเป็นประจำทุกเสาร์-อาทิตย์ อนุญาตได้ไม่เกิน 10% ของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนและพิจารณาตามลำดับอายุการทำงานในโรงเรียนของครูแต่ละคน

3. สวัสดิการเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนที่ทางโรงเรียนจัดให้ด้วยความเสนาหา (มิได้เกิดจากพันธะหน้าที่ตามกฎหมายแต่ประการใด) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยครูที่สอนในโรงเรียนให้มีความอบอุ่นและมั่นคงตามความสามารถของโรงเรียน และตามความสามารถเหมาะสมโดยที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนเป็นผู้พิจารณาเห็นชอบ ทั้งนี้แล้วแต่โรงเรียนจะกำหนดเงื่อนไข

4. เงินประจำตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้ช่วยฝ่ายต่าง ๆ เดือนละ 500 บาท หัวหน้าหมวด/สาย เดือนละ 220 บาท และฝ่ายวัดผล เดือนละ 220 บาท

ทั้งนี้อาจเปลี่ยนแปลงได้ตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนนั้นๆ เห็นสมควร
หมวดที่ 6 การจำหน่ายครู การลาออกของครู ต้องเป็นไปตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ ครูที่ประสงค์จะลาออกต้องแจ้งให้ทางโรงเรียนทราบล่วงหน้าอย่างน้อย 1 เดือน ทางโรงเรียนมีสิทธิ์ที่จะจำหน่ายครูออกจากโรงเรียน เมื่อครูบกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติชั่วจนทางโรงเรียนได้รับความเสียหาย เมื่อครูอายุครบ 60 ปี ครูผู้นั้นจะต้องยื่นใบลาออกจากการเป็นครูเมื่อสิ้นปีการศึกษานั้น คณะกรรมการบริหารโรงเรียนจะพิจารณาให้ครูผู้นั้นทำการสอนต่อไปหรือไม่ให้สอนต่อไปก็ได้ ในกรณีที่ทางโรงเรียนเชิญให้สอนต่อไป จะคงได้รับเงินเดือนและการขึ้นชั้นประจำปีปกติทุกอย่าง ส่วนเรื่องเงินบำเหน็จตามระเบียบฯ หมวดที่ 7 นั้น คงจัดให้เพียงปีที่ครบ 60 เท่านั้น ในกรณีที่มิระเบียบของทางราชการกำหนดให้โรงเรียนต้องจ่ายเงินชดเชยทางหนึ่งทางใด ให้ถือว่าเงินชดเชยรวมอยู่ในเงินบำเหน็จนั้นแล้ว

หมวดที่ 7 การให้สวัสดิการบำเหน็จ สวัสดิการบำเหน็จ เป็นเงินที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ทางโรงเรียนจัดให้ด้วยความเสนาหา มิได้เกิดจากพันธะหน้าที่ตามกฎหมายประการใด ครูที่สอนในโรงเรียนของตน จนอายุครบ 60 ปี ฉะนั้น การนับจำนวนปี เพื่อดำเนินเงินสวัสดิการบำเหน็จ จะนับเพียงแต่จำนวนปีที่ครูสอนในโรงเรียนนั้นๆ เป็นเวลาติดต่อกันเท่านั้น (ไม่นับโรงเรียนในเครืออื่น) สวัสดิการบำเหน็จนี้จะให้เฉพาะเมื่อครูลาออกจากโรงเรียนไปอย่างถูกต้องตามระเบียบนี้ ครูที่ได้รับบำเหน็จ จะต้องเป็นครูที่สอนประจำอยู่ในโรงเรียนจนถึงเวลาที่ทางโรงเรียนพิจารณาเห็นว่า ไม่สามารถทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ต่อไป เพราะสุขภาพ หรือวัยชรา หรือเป็นผู้ที่ขอลาออกจากการเป็นครูของโรงเรียนด้วยตนเองเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น เมื่อสิ้นปีการศึกษา โดยที่ไม่มีความผิดใดๆ ทั้งตามระเบียบกระทรวง และระเบียบนี้

สรุป ระเบียบคณะกรรมการราชินีมาเรียผู้นิรมลว่าด้วยการบริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มาเรีย พบว่ามีการวางเป้าหมายด้านนักเรียน ว่าเมื่อจบการศึกษาแล้วต้องเกิดผลสัมฤทธิ์อะไรบ้างในตัวผู้เรียน มีการระบุบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอยู่สามประการใหญ่ๆ แต่ไม่มีการระบุถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูของโรงเรียนในเครืออย่างชัดเจน มีการระบุถึงระเบียบของบุคลากรครูที่ต้องมีความประพฤติ และ

วินัยของครู การสอนของครูและความรับผิดชอบในหน้าที่ครู การปกครองนักเรียน เงินเดือน การปรับวุฒิ และสวัสดิการ การจำหน่ายครู และการให้สวัสดิการบำเหน็จ เมื่อพิจารณารายละเอียดของระเบียบการกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูแล้ว จะเห็นว่ามี ความชัดเจนในหลักการ กฎเกณฑ์ ค่าตอบแทนต่าง ๆ แต่ระเบียบการนี้ออกมาเมื่อปี พ.ศ. 2542 จึงไม่มั่นใจว่าจะตอบสนอง ความมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในสภาวะปัจจุบันได้ดีหรือไม่ และมีประเด็นอื่นๆที่ สามารถนำมาประกอบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ได้อีกหรือไม่ ผู้วิจัยจึง คิดว่าการวิจัยครั้งนี้จะได้ผลการวิจัยที่นำไปเป็นข้อมูลการพัฒนาได้ต่อไป

2. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ในการศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในงานวิจัยฉบับนี้ จะทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรครู ดังนี้

2.1 ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การบริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของโลก ปัจจุบัน มักจะมีแนวคิดและกระบวนทัศน์ที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลมากนัก นั่นคือ ไม่ค่อย มองประเด็นทางสังคม แต่มักจะเน้นถึงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทาง เศรษฐกิจ บุคคลถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานและเกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ ความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิต ย่อมก่อให้เกิดความไม่ เป็นธรรมชาติหรือเสี่ยงเจ็บของบุคคลในสังคมอาชีพที่มีอาจเรียกร้องได้ (ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข, 2550: ออนไลน์) คนส่วนใหญ่จึงคิดว่า ความสำเร็จของชีวิตคือ การมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับ ค่าตอบแทนที่สูง แต่การจะมีตำแหน่งสูงและมีฐานะที่ดี จำเป็นต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ โดยอาจจะ ไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว ดังที่ ผอ.เจนิมสาร (2551: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การ ทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตเป็นอย่างน้อยเพื่ออยู่ใน สถานที่ทำงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพิ่มขึ้นอีก ฉะนั้น ถ้ามนุษย์มีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยรวม ของบุคคลนั้นให้เป็นสุข นั่นหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำหรับสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพและ มาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษามี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และถูกกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดย อาจจะถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้ ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จะเห็นว่า ครู

และบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพในการทำงาน สำหรับคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 55 กำหนดไว้ว่าให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม และวิชาชีพ อีกทั้งมีกองทุนส่งเสริมครู จัดสรรเงินอุดหนุน ให้รางวัลเชิดชูเกียรติ และอื่นๆ จะเห็นว่าแนวคิดของการศึกษาแห่งชาติต้องการให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542: ออนไลน์)

จากแนวคิดทั้งสองกลุ่มดังกล่าวข้างต้นนี้ จะเห็นว่า สถานศึกษาเปรียบเสมือนหน่วยงานหนึ่งซึ่งเรียกร้องคุณภาพการทำงาน และในเวลาเดียวกันก็คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและครอบครัวมีความสุขไปด้วย ฉะนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการบริหารจัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของมนุษย์

2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ก่อนที่จะศึกษาถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ก่อน โดยมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ดังนี้

คุณภาพชีวิต ความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2538) ประกอบด้วย 2 คำคือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

พิพัฒน์ จันทรา (2542: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวมเพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสำคัญ การเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่มุม หรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของมนุษย์

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2543: 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเองบ้าง แล้วจะมีความรักไว้เผื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

องค์การอนามัยโลก (WHO. 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO

มองก็คือ คุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1993: 40) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เผื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุขุม คำแหง (2542: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจ เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

เดวิส (Davis. 1977: 53) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เดลามอตต์ และทาเคซาว่า (Delamotte; & Takezawa. 1994: 2-3) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working

condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสแกนดิเนเวียหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546: 7-8) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพการทำงานที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของครูใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจิตภาพ ซึ่งเป็นสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความสามารถและความรู้จากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า และจากการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป

5. บุรณาการทางสังคม หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งสร้างความเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครู และขยายผลไปสู่ผู้ปกครองและชุมชน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบของโรงเรียนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ เกิดการยอมรับ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเคารพในสิทธิของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เพื่อครูจะได้มีเวลาเพื่อเพื่อนครู ส่วนตัว และครอบครัวหรือสังคม

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ทัศนาศาสตร์ (2549: 24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงาน

เป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

ฮอดเกตส์ (ปราโมทย์ แก่นอินทร์. 2544: 16; อ้างอิงจาก Hodgetss. 1993: 123) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการตอบสนองแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

มอนดี้ และโนท (ตรีชาภา อุณเรื่อน. 2545: 18; อ้างอิงจาก Mondy; & Note. 1996: 65) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

2.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ในการบริหารจัดการองค์กรต่างๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนที่มุ่งการแข่งขันและความมีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน (ภูษณิศ เมธาธรรมสาร. 2548: 5) ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานๆ (นฤตล มีเพียร. 2541: 16) เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและ

ปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาณี ฝนทองมงคล (2546: 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่การสร้างความสัมพันธ์และดุลยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรครูเป็นบุคคลที่มีความต้องการด้านมนุษย์ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับความเป็นอยู่และฐานะอาชีพ ดังที่มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูคือ พยายามตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจ ลดความตึงเครียดทางจิตใจ ลดความยุ่งยากซับซ้อน ขั้นตอนการทำงาน และเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการศึกษาด้านวัสดุครุภัณฑ์ บรรยากาศ ขวัญกำลังใจ (พินันท์ พรประสิทธิ์. 2541: 24-25) จะเห็นว่าแนวคิดแก่องค์กรหรือโรงเรียนพิจารณาพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งหลักใหญ่ๆ ได้แก่ ความต้องการความอยู่รอดด้วยความปลอดภัย ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน ได้รับการยอมรับในความสำเร็จและมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้

ทศนา แสงศักดิ์ (2549: 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมาย เป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะคือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเองคุณค่า ความเชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อนการให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูคือ การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย

การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ การมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ฉะนั้นผู้บริหารที่ตอบสนองให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตดังที่กล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์กรคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ และตัวผู้บริหารเองสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่

2.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ดังนี้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งจากการทำงานของตน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน
5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าการแข่งขันในองค์กร และการมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป

ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญเคารพต่อบัณฑิตบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการกระทำของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 29-38) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบคือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (WHOQOL Group. 1994) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและด้านจิตใจกับด้านเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group. 1994)

1. ด้านร่างกาย (Physical health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเครียด ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าตนเองมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าตนเองมีโอกาที่จะได้รับข่าวสาร ได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น

สรุป องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ใช้แนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ สุขภาพหน้าที่สังคม เศรษฐกิจ จิตวิญญาณ และครอบครัว และใช้แนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม มาประกอบเข้าในรายละเอียดทั้ง 4 ด้านข้างต้น โดยตัวแปร 4 ด้านดังกล่าวนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน 4 ด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992) คือ สุขภาพหน้าที่ สังคม เศรษฐกิจ จิตวิญญาณ และครอบครัว โดยมีทฤษฎีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985) ประกอบเป็นเนื้อหาสาระหลักของตัวแปรทั้ง 4 ด้าน อีกทั้งผู้วิจัยยังได้นำแนวคิดของนักวิชาการอื่นๆ มาบูรณาการเป็นเนื้อหาสาระหลักในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

3.1 ด้านสุขภาพหน้าที่

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านสุขภาพหน้าที่ คือ การดูแลสุขภาพของตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง เป็นต้น จากองค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายถึงสุขภาพหน้าที่ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน จากแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ ดังที่กล่าวมา สามารถนำแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และงานกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาประกอบเป็นเนื้อหาสาระหลักของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสุขภาพหน้าที่ พร้อมกับนำเสนอหลักการและแนวคิดของนักวิชาการบางท่านเสริมในแต่ละประเด็นดังนี้

3.1.1 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งจากการทำงานของตน การที่บุคลากรครูจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือสุขภาพหน้าที่ในเรื่องของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงานเป็นที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจในงาน สมยศ นาวิก (2533: 223) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่พนักงานว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดีเมื่ออวัยวะต่างๆ ของระบบภายในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ไม่มีการเจ็บป่วย เป็นโรค ส่วนสุขภาพจิตที่ดีเป็นการสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของที่คู่กัน ถ้าสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเพิ่มเติม ดังนี้

คมกฤษ รัตนคร (2541: 26) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ (Political and economic environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานนั้นมียุ่่น้อยมาก จะเห็นได้จาก

การศึกษาของฮิลลิสและมิลตัน พบว่า คนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะไม่มี ความแตกต่างทางด้าน ค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่ในระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตท้องที่และเขตเมืองจะมี ความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ (Occupational characteristics) ความพึงพอใจมี

ความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการ มีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุดและพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน และความท้าทายมากกว่า กลุ่มอื่น ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้อง ดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนเองในระดับต่ำที่สุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้าน

โครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision making style) แบบของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict management style) ความ ร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานด้าน นี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี (Technology) ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับความพึงพอใจใน

การปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุง คุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and job environment) ลักษณะของ

สิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้ง องค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสใน การศึกษาสิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลายๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากมาย ของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันระหว่างทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุม เกี่ยวกับสถานที่ทำงานและความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งสิ้น

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg, 1968: 35) ได้จัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัย หนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการมีความปลอดภัย ดังนั้นสภาพการทำงานที่ ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อ การเสี่ยงอันตรายต่างๆ

เสนอ เติเยวาร์ (2539: 325-331) ได้เสนอว่า การสร้างความปลอดภัยต้องเริ่มที่นโยบายที่ชัดเจน เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่าง ๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และต้องกำหนดวิธีการในการป้องกัน
2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวัง โดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน
3. องค์การต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย
4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย
5. อุปกรณ์ในการป้องกันภัยอันตรายต้องมีจำนวนมากเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น ภาพเตือนความจำ โปสเตอร์ระวังภัย
6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ เป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่าง ๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์
7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบ กระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษากฎแห่งความปลอดภัย
8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย
9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีหมอมีพยาบาลที่เพียงพอและอยู่ประจำ มีอุปกรณ์ในการรักษาผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย ส่วนสุขภาพทางจิต องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่าง คือ
 - 9.1 ปัจจัยด้านองค์การ ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้สอดคล้องกัน ไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด
 - 9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและสร้างความพึงพอใจในงาน ตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน
 - 9.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด การใช้ชีวิตและรูปแบบของพฤติกรรมการรักษาสุขภาพ
10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้รู้ลักษณะ รู้ที่มาของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น ทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง และเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 12) ได้เสนอว่าสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

จะเห็นว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยความ สะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสุขสบายใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็น เจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่ จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

3.1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ได้นำเสนอแนวคิดที่ เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะ ปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะ ทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความ แตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด สังคมทุกสังคมต้องมี ระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราสามารถเรียกว่า วิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติม ดังนี้

แอลเวสสัน (Alvesson. 1987: 4 - 8) กล่าวว่าลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร มีดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities) เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ที่ยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทาง ปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลใน องค์กรยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อถือขององค์กรในการ ปฏิบัติงานและการให้บริการ
5. มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organization climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกของ องค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

วอลตัน (ภคินี โอพาริชาติ. 2547: 18-19; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 11) ให้ แนวคิดในเรื่องระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวใน ครอบครัวยังของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวร้าวเป็นอันขาด

2. ความมีอิสระในการพูด (Free speed) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น

3. การมีความเสมอภาค (Equity) เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน

4. กระบวนการที่ถูกต้อง (Due process) ต้องปกครองกันด้วยระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกัน ทางความคิดและอื่น ๆ

จะเห็นว่า องค์การนั้นประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบและคำสั่งขององค์การใดถือเป็นกติกาให้คนในองค์การร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตาม หากองค์การใดไม่มีการจัดประสิทธิภาพจะเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่าง ๆ ที่องค์การทั่วไปจะเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการมาทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภิจ ลาบวช ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น

3.1.3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงงานและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสังคม กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น เป็นกิจกรรมของหน่วยงาน ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูด้านสุขภาพ หน้าที่ มีปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญคือการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังที่ วัฒนธรรม ระยาศรี (2546 : 29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมถือเป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่างค์การของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: 9) ว่าการปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบต่อในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนี้กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะสามารถบูรณาการทางสังคม (Social integration) นั่นคือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ หรือระหว่างองค์การกับสังคม ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วย

ขั้นตอนและความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระยะงานขององค์การคล่องตัวขึ้น (เชษฐา ไชยเดช. 2550: 26) ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวกไป การที่คนในองค์การมีการยอมรับกันและกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร อ่อนน้อม เอื้ออาทร ให้โอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นถือเป็นสังคมสัมพันธ์ที่เป็นกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์การซึ่งรวมไปถึงการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์โดยรวม วิธีการเสริมสร้างบูรณาการทางสังคมในองค์การที่ดีที่สุดคือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วย่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

วอลตัน (ภคินี โอพาริกชาติ. 2547: 19; อ้างอิงจาก Walton. 1974: 12) ได้เสนอว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด จะเห็นว่า กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมจัดกิจกรรมขึ้นในนามหน่วยงานเพื่อดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับสังคมให้ได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสุขภาพหน้าที่ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสุขภาพของครู สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและกิจกรรมสังคม ได้แก่ การดูแลสุขภาพกายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานโรงเรียน การให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชนโดยการทำโครงการพัฒนาชุมชน หรือเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่น

3.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น องค์ประกอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในตัวครูและบุคคลอื่นในชุมชน เป็นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นในสังคม และอีกทางหนึ่งก็คือ เป็นการรับรู้ว่าเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมด้วย และคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรครูที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ จะมีรายละเอียดที่สำคัญคือ สภาพความเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจต่อหน้าสังคมระดับโรงเรียนและระดับสังคมภายนอก การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน สภาพรายได้ของครูที่มีฐานะอย่างเหมาะสมในสังคมและปัจจัยที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ที่กล่าวถึงคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน และประเด็นของการบูรณาการทางสังคมเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม จากแนวคิดของเฟอร์รานส์ และพาวเวอร์ ที่เน้นคุณภาพชีวิตทั่วไปประกอบกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 6) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เกี่ยวกับสังคมและเศรษฐกิจโดยแบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง
 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะอาดสบายสะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย
 3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง
 4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว
- จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เกี่ยวกับสังคมเศรษฐกิจมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 236-243) กล่าวถึงทฤษฎีมาสโลว์จะเน้นความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพสูง

โดยเฉพาะค่าตอบแทนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานตอบสนองหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งค่าตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ฮิวส์ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. 2532: 471-472; อ้างอิงจาก Huse. 1985: 237-238) ได้กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ฯลฯ ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง นอกจากนี้เวอร์เธอร์ (Werther. 1996: 22) ได้กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นที่จะรักษาและคำจูงงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเทียบเท่า (Equity Theory) กล่าวว่าลูกจ้างจะได้รับประโยชน์และสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล (Wexley; & York. 1977: 99)

ในการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (สมาน รังสียกฤษฎ์. 2540: 83) นั้นหมายถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ดี ซึ่งนำมาสู่สาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ (อำนาจ แสงสว่าง. 2540: 296-297) ดังนี้

1. ความล้าหลังของพนักงาน เนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถของพนักงานจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

2. เทคโนโลยีก้าวหน้า พนักงานจึงควรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันเทคโนโลยี เพื่อการผลิตหรือเครื่องจักร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

3. การลาออกของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพจึงควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544: 15-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไว้ว่า บุคคลได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเงินเดือน (Salary) เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่นๆ และบริการที่สามารถมองเห็นได้ อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Kleiman. 1977: 252) ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับเป็นเหตุผลสำคัญอย่างหนึ่งในการสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนสามารถเอาไปสนองความต้องการด้านวัตถุของบุคคลแล้ว ผลตอบแทนยังทำให้บุคคลมีความพอใจเพราะสามารถสนองตอบอัตตา (Ego) หรือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับด้วย (Berkowitz; & others. 1987: 544-561) ประเภทของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เสนาะ ดิยาวี และคนอื่น ๆ (2544: 65-68) ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1. รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เงินเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นสำหรับการจูงใจภายนอก เงินสามารถจูงใจให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนฐานะอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการประกอบอาชีพ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน จำแนกได้ดังนี้ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งโบนัสและค่าคอมมิชชั่น (Commission) และส่วนแบ่งกำไร นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ เช่น ค่าส่วนแบ่งรายได้ ค่าตอบแทนสำหรับความรู้หรือทักษะต่างๆ

2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน รางวัลตอบแทนประเภทนี้ไม่ใช่ตัวเงินให้แก่บุคลากร แต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของงานเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคลากรสามารถแบ่งออกเป็นลักษณะดังนี้

2.1 รางวัลที่มีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาพักร้อนและพักผ่อนประจำปี การกำหนดให้มีวันหยุดเนื่องในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการหยุดพักระหว่างทำงาน

2.2 รางวัลตอบแทนในรูปของสภาพการทำงาน โดยจะเน้นสำหรับบุคคลในระดับบริหารงาน เพื่อจูงใจให้การทำงานเกิดความพึงพอใจ อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความสะดวกสบาย การให้ค่าตอบแทนที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ เช่น การจัดโต๊ะทำงานที่มีความพร้อมสวยงาม มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ใช้ส่วนตัว มีห้องทำงานเฉพาะ รวมทั้งการให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการแสดงออกในการรับรู้ในผลงาน เช่น การชมเชย และการให้รางวัลต่างๆ เป็นต้น

จะเห็นว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นได้ทั้งรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เรบอร์ (Rebore. 2001: 234) ที่ได้นำเสนอระบบผลตอบแทน (Compensation system) ทางการศึกษา นั้น โดยมากจะจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผลตอบแทนตรง (Direct Compensation) ได้แก่ เงินเดือน และค่าจ้าง เป็นต้น
2. ผลตอบแทนอ้อม (Indirect Compensation) ได้แก่ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ และบริการต่างๆ เป็นต้น

เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการหาบุคคลเข้าทำงาน เงินเดือนมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและจากทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นที่น่าสังเกตว่า ทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ (Need) เน้นที่อะไร (What) เป็นสิ่งจูงใจบุคลากรมากกว่ามากกว่าจะจูงใจบุคลากรอย่างไร (How) (Bratton; & Gold. 1999: 260) เงินเดือนเป็นตัวบ่งชี้ของอำนาจ เกียรติ และผูกพันกับความรู้สึกรู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่า นอกจากนั้นเงินเดือนยังมีอิทธิพลต่อบุคลากรทางเศรษฐกิจ สังคม และทางจิตวิทยา (Gomez – Mejia; Balkin; & Cardy. 1995: 357)

จากงานวิจัยหลายฉบับแสดงให้เห็นว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินมีอิทธิพลไม่น้อยไปกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Nelson. 1996: 26) เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่พนักงานลาออก เพราะไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยกย่อง ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอันมาก แต่มักจะถูกมองข้ามไป (Luthans. 1998: 234) รางวัลหรือ

ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินนั้นที่สำคัญได้แก่ รางวัลทางสังคม (Social Rewards) ซึ่งได้แก่การยอมรับ การให้ความสนใจ การยกย่อง การทักทายอย่างฉันทมิตร เป็นต้น นอกจากรางวัลทางสังคมแล้ว การให้ข้อมูลย้อนกลับก็เป็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินอีกอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คนโดยทั่วไปอยากจะทราบว่าเขาทำงานดีหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีความมุ่งมั่นสูง ใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นที่ยอมรับกันว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคล (Prue; & Fairbank. 1981: 1-16)

คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าความพอใจของบุคคลที่มีต่อค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เป็นค่าตอบแทนที่เขาได้รับ นั่นคือได้รับค่าตอบแทนมากก็มีความพอใจมาก แต่มีงานวิจัยที่แสดงว่าจำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญน้อยกว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรม หรือมีความเสมอภาค (Rice; & others. 1990: 386-393) ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ที่อธิบายว่า บุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความเป็นธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ ปัจจัยนำเข้าได้แก่การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เขาใช้เพื่อการทำงาน เช่น การศึกษา ทักษะ ความพยายาม เป็นต้น สำหรับผลลัพธ์ก็คือ การรับรู้ถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ถ้าอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เท่ากัน บุคคลก็จะรับรู้ว่าเขาได้รับความเป็นธรรม ปัญหาสำคัญยิ่งคือ อัตราส่วนปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน เป็นคนละอัตรากัน

บุคคลรับรู้ว่าตนได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ มักจะเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Kleiman. 1997: 254) ดังนี้

1. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขา และทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
2. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานไม่เหมือนหรือทำงานคนละอย่างกับเขา และทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
3. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขา แต่ทำงานภายในต่างองค์กรกัน

เมื่อบุคคลรับรู้ว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากค่าตอบแทน มักจะแสดงออกโดยการลดปัจจัยนำเข้า เช่น ลดความพยายามในการทำงาน หรือหนีออกจากสถานการณ์ ขาดงาน สาย เกียจคร้าน ทำงานไม่เต็มเวลา เป็นต้น (Sweeney. 1990: 329-341)

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสังคมเศรษฐกิจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้ เพื่อนร่วมงาน และชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้รับชื่อเสียงจากสังคมภายนอก การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การมีสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนที่สะอาดและปลอดภัย การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ด้านจิตวิญญาณ

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านจิตวิญญาณ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ไป เป็นต้น ด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความงดงามทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้ง โดยเฉพาะกับความสับสน ความกังวลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงชีวิตหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน บุคลากรครูที่มีจิตวิญญาณที่ดีจะมีการรับรู้ถึงความเชื่อทางศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถให้ความหมายของชีวิตที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น โดยมีสมาธิการตัดสินใจที่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน และสอดคล้องกับแนวคิดของ บาทหลวงคมกฤช อานามนารถ (2549 - 2550: 127-130) ที่กำหนดเป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ โดยบุคลากรครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพโดยอาศัยจิตแห่งความรักที่มีต่อผู้อื่น และแสวงหาหนทาง ความจริง และชีวิตเป็นรางวัลตอบแทนจากแนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วันวร จะนุ (2546: ออนไลน์) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลางหรือความพอเพียงคือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวประทับทานให้แก่ประชาชน เปรียบเสมือนการดำรงชีวิตที่มีจิตวิญญาณแห่งเป้าหมายแท้จริงของชีวิตมนุษย์ โดยใช้หลักการของการพึ่งพาตนเอง ประหยัด รู้จักพอ ร่วมมือกับชุมชน ใช้ทุกอย่าง อย่างมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หลายครั้งมนุษย์มักจะถามถึงเป้าหมายของชีวิตและสังคมบริโภคมักจะมีคำตอบในทางบริโภคนิยมคือการมีรายได้จำนวนมาก การมีฐานะความสวัสดีสบายและอื่นๆ แต่แนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นถึง เรื่องอุดมคติในชีวิตมนุษย์ที่เกิดขึ้นไม่ได้มุ่งแสวงหาเพียงแค่การมีทุกสิ่งที่เป็นสิ่งของหรือการบริโภค แต่คาดหวังถึงการแสวงหาความสุขทางจิตใจ การหลุดพ้นจากความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุด โดยการแสวงหาความดีแต่สังคมและต่อตนเอง นั่นคือ ความสงบทางจิตใจ

วริยะ สว่างโชติ (2550: ออนไลน์) ได้นำเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพชีวิตมนุษย์ โดยพยายามหาความสุขที่แท้จริงของการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตในสังคม จากแนวคิดขององค์กรอนามัยโลก ในฐานะเป็นองค์หลักที่ดูแลด้านสุขภาพอนามัยยังเห็นว่า "ร่างกาย จิตใจ สังคมที่ดีและการไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ เป็นสภาวะของความสมบูรณ์ที่ดี" ถึงแม้ว่าข้อกำหนดนี้จะไม่ได้เกิดขึ้นจริง อย่างไรก็ตามการในระยะแรกผลสัมฤทธิ์ของแนวคิดที่ว่านี้เกิดกับกลุ่มประชาชนในวัยทำงานในโลกตะวันตกซึ่งหันมาดูแลสุขภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการให้คำแนะนำในเรื่องสุขภาพภายนอกร่างกาย และมีการชักชวนให้มีการดูแลสุขภาพ ซึ่งทำให้เชื่อมโยงไปสู่ความสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนเรา

ในช่วงนั้น "สุขภาพ (health)" ถูกให้ความหมายว่า สุขภาพ หมายถึง สภาวะของความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมมิใช่หมายถึงแต่เพียงปราศจากโรคและความอ่อนแอเท่านั้น แต่การดำเนินการพัฒนาด้านการสาธารณสุขกับการพัฒนาด้านการคิดค้นความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ด้านการรักษาสุขภาพที่เกิดจากการเจ็บป่วยด้านเดียว ขณะที่การเจ็บป่วยด้านอื่นๆ กลับไม่ได้รับการดูแล ในเดือนพฤษภาคม 1998 ที่ประชุมสมัชชาองค์การอนามัยโลก (World Health Organization Assembly) เพิ่มคำว่า "Spiritual well-being" หรือ "สภาวะทางจิตวิญญาณ" เข้าไปในคำนิยามเดิม

ดังนั้น ความหมายของคำว่า "สุขภาพ" หลังจากนั้น จึงรวมความหมายถึง สภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ หรือสภาวะที่สมบูรณ์ทุกๆ ทาง เชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ ซึ่งความหมายในแต่ละด้าน คือ

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น
2. สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น
3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคม ในโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น
4. สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือพระผู้เป็นเจ้าหรือความดีสูงสุด สุดแล้วแต่ความเชื่อที่แตกต่างกันของแต่ละคน

สรุป สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง มิติทางคุณค่าที่สูงสุดเหนือไปจากโลกหรือภาพภูมิทางวัตถุ การมีศรัทธาและมีการเข้าถึงคุณค่าที่สูงส่ง ทำให้เกิดความสุขอันประณีตลึกซึ้ง โดยสุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางจิตเป็นสุขภาพที่ทำความเข้าใจได้ง่าย เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สังเกตเห็นได้ตลอดเวลา สุขภาวะทางสังคมเป็นการแสดงออกรวมกันของสังคม ซึ่งต้องทำความเข้าใจและยอมรับรวมกันของทั้งสังคม และสุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) เป็นสุขภาพที่ทำความเข้าใจได้ยากและเป็นขั้นสูงสุดของสุขภาพองค์รวม

พิเชฐ บัญญัติ (2550: ออนไลน์) ได้นำเสนอระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ MS-QWL (Management System of Quality of Work Life) ซึ่งในขณะนี้ทีมงานได้กำหนดเป้าหมายและนโยบาย ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ของโรงพยาบาล ที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่มีความสุข ขณะนี้รอการคำสั่งในการประกาศใช้ ส่วนในช่วงนี้จะมีการค้นหา หรือวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่มีผล ด้านร่างกาย หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลต่อร่างกายของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ แสง เสียง ความร้อนความเย็น ของแหลมคม สารเคมี โรคจากการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ไม่ดี เช่น แก้วน้ำ
2. ปัจจัยที่มีผล ด้านจิตใจอารมณ์ หมายถึง สภาวะของอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน เช่น การกลัวทำงานพลาด หงุดหงิดระหว่างทำงาน เครียด การถูกตำหนิ เป็นต้น
3. ปัจจัยที่มีผล ด้านสังคม หมายถึง การช่วยงาน ความขัดแย้ง
4. ปัจจัยที่มีผล ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ การแสวงหาคคุณค่าชีวิตที่แท้จริง ความเชื่อ ประเพณี ศาสนา

จะเห็นว่าการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สามารถนำแนวคิดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมาประกอบใช้ได้เช่นกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ อารมณ์ และด้านจิตวิญญาณ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนได้มีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูด้านสภาวะอารมณ์ ที่เกิดสุขภาพจิตที่ดี ไม่กลัวความผิดพลาด หรือความเครียด ในการถูกตำหนิและผู้บริหารมีเทคนิคในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนด้านจิตวิญญาณคือ การจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อถือในโรงเรียน มีจารีตประเพณี มีค่านิยมร่วม และมีใจยึดเหนี่ยวด้านศาสนา

กริฟฟิน (Griffin. 1999: 125) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการว่าความพึงพอใจในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรมาจากระดับจิตวิญญาณ 2 ประการคือ ประการแรกคือ ความรับผิดชอบระดับจริยธรรม (Ethical responsibilities) เป็นความรับผิดชอบกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยม และความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช้เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์การ เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และประการที่สองคือ ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (Discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์การกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไร หรือทำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์การแล้ว ยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์การอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

ชนิกา เจริญจิตต์กุล (2549: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายของ จิตวิญญาณที่มีส่วนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลที่ดี หมายถึง พลังที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมมีชีวิตจิตใจ ผดุงชีวิตและให้ความกับแก่ชีวิต พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมออกมาจากความเชื่อทางจิตวิญญาณของบุคคล

เนื่องจากมนุษย์มีองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ และวิญญาณที่สัมพันธ์กันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ และเมื่อทั้งสามสิ่งสมดุลกัน ก็จะทำให้เกิดความสุขและในส่วนของพลังแห่งชีวิตดังที่กล่าวนี้ เป็นตัวขับเคลื่อนชีวิตการทำงานและจิตใจ โดยพลังนี้มาจากจิตวิญญาณ ฉะนั้น จิตวิญญาณจึงเป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่มีการให้ความเชื่อถือกับบุคคลที่ทำงานด้วยอุดมการณ์ ถือว่าเป็นผู้แสวงหาความหมายที่แท้จริงแห่งชีวิต และมักจะได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคมเป็นพิเศษ (Mathew, R, Georgi; Wilson, J.W.; & Mathew, V. 1996: 67) การที่จะพัฒนาให้เกิดพลังแห่งจิตวิญญาณสามารถกระทำโดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจคน มีกระบวนการชี้แนะตักเตือน อบรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กร ใช้เนื้อหาในการอบรมสั่งสอนด้านปรัชญา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ปลุกฝังให้เกิดความศรัทธาต่อสิ่งที่ตนกระทำ และแสวงหาคุณค่าที่แท้จริงแห่งการดำเนินชีวิตเช่นนี้แล้ว จะนำมาซึ่งความหวังและกำลังใจในการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า มีความสงบสุขแม้จะอยู่ท่ามกลางภาระงานและความยากลำบากของการดำเนินชีวิต

คมกฤช อานาฬนาคร (2549 - 2550: 127-130) ได้สรุปแนวคิดของผู้ก่อตั้งคณะธรรมทูต อีเดนเตส (Idente Missionaries) คือ แฟร์นันโด เรียโลว์ (Ferrando Rielo) ได้มีจิตตารมณ์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับคุณภาพชีวิตบุคลากรครู ดังนี้

1. กุญแจของการศึกษา คือ ความรัก ในที่นี้หมายถึง ความรักในการออกจากตนเองเพื่อจะได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น (พระคริสตเจ้าสอนให้เรารักพระเป็นเจ้า และรักเพื่อนมนุษย์ทุกคน) ฉะนั้น ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษา โดยเฉพาะครู จะต้องออกจากตัวเอง และปฏิบัติหน้าที่โดยมีจุดยืนอยู่บนความรัก นั่นคือรักในอาชีพที่ตนเลือกในการจัดการเรียนการสอน ในการอบรมเด็ก ในการเสียสละเพื่อโรงเรียนหรือผู้เรียน ฉะนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูที่มีใจรักในการทำงานย่อมคาดหวังสิ่งตอบแทนจากสิ่งอื่นเป็นอันดับรอง ในประเด็นนี้ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจะต้องส่งเสริม อบรมและปลุกฝังให้ครูแสวงหาคุณค่าของการทำงานด้านคุณภาพชีวิตโดยมีความรักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในการจัดการเรียนการสอน

2. ความเชื่อกับการศึกษา พระคริสตเจ้าสอนให้แสวงหา หนทาง ความจริง และชีวิต โดยอาศัยความเชื่อและความหวังในอนาคต ที่เกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียนหรือการประกอบอาชีพบนความจริงที่สามารถใช้ได้กับชีวิตปัจจุบัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูต้องยึดหยัดในความเชื่อที่ว่า อาชีพครูคือหนทางแห่งความจริง และชีวิตที่สามารถได้รับความสุขทั้งปัจจุบันและอนาคตที่ยั่งยืน แม้ว่าต่อหน้าสังคม อาชีพครูจะมีรายได้ไม่พอ แต่ความสำเร็จของอาชีพครูอยู่บนการสร้างอนาคตให้กับเยาวชนและประเทศชาติ ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกต้องปลุกฝังให้บุคลากรครูมีความเชื่อในอาชีพครูว่าสามารถนำมาซึ่งความจริงและความสุขแห่งชีวิตมนุษย์อย่างยั่งยืนในอนาคต

3. เป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ เนื่องจากคำสอนคาทอลิก ที่กล่าวว่าวิญญาณมนุษย์มาจากพระบิดา พระบุตร และพระจิตที่สามบุคคลมีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียว ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูจะสมบูรณ์แบบได้ ต้องประกอบด้วยร่างกาย จิตวิญญาณ อารมณ์ โดยเฉพาะด้านจิตวิญญาณและอารมณ์เป็นส่วนที่มีพื้นฐานมาจากธรรมชาติของพระเจ้า ซึ่งการมีอาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณและอารมณ์ หมายถึงความสุขที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ในหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน หน้าที่คือ การสอนและการอยู่กับนักเรียน ผู้ร่วมงานคือ ผู้บริหารและเพื่อนครูที่ีการทำงานร่วมกันเพื่อความสุขในจิตวิญญาณเดียวกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีจิตหนึ่งใจเดียวกัน ในความรู้สึกและอารมณ์ที่อยากจะทำงานร่วมกันตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังความสัมพันธ์ของพระบิดา พระบุตร และพระจิต

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านจิตวิญญาณหมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความงดงามทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง มีความรักผูกพัน ความพึงพอใจในชีวิตการเป็นครู ความสงบทางจิตใจ และบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต นั่นคือ บุคลากรครูดำเนินชีวิตแบบพอเพียง รู้จักความพอเหมาะ มีความประหยัดใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล มีการสร้างภูมิคุ้มกันกับตนเองและการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน ลดละความเห็นแก่ตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู และชุมชน มีความเชื่อทางศาสนาที่ตนนับถือ มีความคาดหวังรางวัลตอบแทนด้านความสุขทางใจ และเกียรติยศ ศักดิ์ศรีการเป็นครู มากกว่าการคาดหวังเพียงค่าตอบแทนที่เป็นรายได้หรือผลประโยชน์ด้านวัตถุ

3.4 ด้านครอบครัว

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัวคือ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะ สุขภาพครอบครัว เป็นต้น ซึ่งสามารถนำแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานคือ งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ฉะนั้น การที่บุคลากรครูจะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างดี จำเป็นต้องมีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีอยู่เสมอ จะเห็นว่าปัญหาของครอบครัวมีส่วนทำให้บุคลากรครูอาจ

ขาดสมาธิหรือสมดุลในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากปัญหาที่ติดมาจากที่บ้านหรือครอบครัว ฉะนั้นโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญของสภาพครอบครัวของบุคลากรครูแต่ละคน นั่นคือ ผู้บริหารต้องมีการพูดคุยหรือพบปะบุคลากรครูอยู่บ่อยๆ ไม่เพียงแต่เรื่องส่วนตัว แต่เรื่องของ ครอบครัวของบุคลากรครูด้วย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่สามารถเอื้อให้สภาพ ครอบครัวของบุคลากรครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในครอบครัวตามความเหมาะสม จาก แนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วอลตัน (Walton. 1974: 12) ได้เสนอถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดย ส่วนรวม (Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ ปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่ง กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตอย่างเพียงพอ เช่น เวลาทำงานของครูประมาณ 8 ชั่วโมง ต่อวัน ซึ่งกล่าวได้ว่าใช้เวลา 1 ใน 3 ของเวลาแต่ละวัน ครูอาจใช้เวลามากกว่านี้อีกเล็กน้อยสำหรับการ ทำหน้าที่พิเศษ เช่น การเข้าเวร การตรวจการบ้าน การเดินทาง หรือทำงานที่ได้รับมอบหมาย พิเศษ จึงเห็นได้ว่าครูมีเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับสังคมและครอบครัว ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้อง จัดวางแผนด้านเวลาการปฏิบัติหน้าที่ของครูที่เอื้อต่อการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตครอบครัวของบุคลากรครูเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin. 1992: 482) ได้กล่าวว่า เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตใน การทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่าง สองสิ่งนี้ เช่นเดียวกับที่ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 12-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิต การทำงาน กล่าวว่า องค์การใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจ สำหรับบุคลากร

ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่พนักงานทำงาน
2. ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่า พวกเขามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือไม่ หรือพวกเขามีลูก หรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแล หรือไม่ หรือพนักงาน และเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรกยามว่าง หรือสนใจในเรื่องใดบ้าง หรือพวกเขามีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การ
3. กระตุ้นให้พนักงานหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ ภายใต้อาการบีบคั้นของพวกเขามากขึ้น เช่น การที่ผู้บริหารอนุมัติเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่สามารถ รองรับการประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ (สุริพร พึ่งพุทธคุณ. 2549: 196-197) ซึ่งช่วยให้องค์กรลด ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุม พร้อมทั้งช่วยลดเวลาในการเดินทางของพนักงานลง ซึ่งช่วย ให้พวกเขามีเวลาอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น

มิลตัน (Milton. 1981: 171) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง (บุญแสง ชีระภากร. 2533: 12) เวลานั้นว่ามีค่าและเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญมากสำหรับบุคลากรทุกระดับในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดี ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวมทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานเป็นการสร้างคนสร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การใช้เวลาจึงเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดการตนเอง โดยกำหนดแผนงานในการทำงาน (มานะ สินธุวงษานนท์. 2534: 69) จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะตกต่ำถ้าครุมีได้แบ่งเวลางานกับเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวอย่างเหมาะสม โดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน เนื่องจากมีระบบการทำงานตามเวลาอย่างเต็มที่ อีกทั้งบางครั้งจำเป็นต้องมีกิจกรรมนอกสถานที่อยู่บ่อยๆ ฉะนั้น ผู้บริหารและครูต้องรู้จักบริหารเวลาเพื่อสามารถลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงาน

ดังนั้น การบริหารเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่ง วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533: 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน
3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้เมื่อกระทำกิจกรรมไปในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายตามลำดับความสำคัญ สิ่งที่สำคัญคือต้องจัดทำตารางเวลาเพื่อควบคุมการทำงาน

เรืองพิลาศ ธรรมวิเศษ (2543: ออนไลน์) ได้นำเสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ โดยการเน้นถึงความสำคัญภายในครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัวเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของชุมชนและสังคมที่เข้มแข็ง ฉะนั้นจึงควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศครอบครัวที่เอื้อต่อการพัฒนาของเด็กและผู้ปกครอง เช่น การจัดวันครอบครัวแสนสุขในโรงเรียนหรือชุมชน การส่งเสริมวันครอบครัวของสัปดาห์ การจัดวันผู้ปกครองในสถานศึกษา การจัดวันบุตรหลานของครูในโรงเรียนและอื่นๆ เนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนในบางครั้งบุคลากรครูต้องรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมาก ทำให้เวลาในการให้กับครอบครัวของบุคลากรครูมีน้อยลง แม้ว่าครูจะประสบความสำเร็จในโรงเรียนแต่อาจบกพร่องในการทำหน้าที่ของครอบครัวก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุษฎี เมธงกูโร (2549 - 2550: 91) กล่าวว่า ความสุขของมนุษย์มิใช่การอุทิศชีวิตเพื่อภารกิจหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของตัวเองด้วย หลายครั้งเราคิดว่าความสำเร็จของชีวิตคือเกียรติยศชื่อเสียงส่วนตัว หรือเงินทอง แต่อันที่จริงแล้วไม่มีประโยชน์อะไรถ้าตนเองได้รับเกียรติ

สูงสุด แต่ครอบครัวแตกสลาย ฉะนั้น โรงเรียนต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูใช้เวลาและเต็มรักให้กับครอบครัวอย่างพอเหมาะพอสม หรือโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรครูได้ช่วยเหลือบุตรหลานของตนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ การศึกษา และสังคม ชุมชน

บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ได้นำเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้เวลากับครอบครัว นั่นคือ เวลาว่างของชีวิต (total life space) ที่ต้องให้กับตนเองและบุคคลรอบข้าง แม้ว่าการทำงานในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ แต่มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวหรือญาติพี่น้องได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรืออยู่ร่วมกันเป็นพิเศษ เพื่อความสัมพันธ์อันญาติที่เป็นวัฒนธรรมหนึ่งของคนไทยประการหนึ่ง การทำดังนี้ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านครอบครัว หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารเวลา การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะ สุขภาพของครอบครัว เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรครูให้เวลากับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตรและคู่สมรส จัดวันหยุดอย่างเป็นทางการในรอบเดือน รอบเทอม หรือรอบปี เพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว แนะนำและอบรมให้ครูรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม และผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวของครูอยู่เสมอ

4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น

ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความจำเป็นต้องศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกประเภทของคุณลักษณะ เนื่องจากได้มีนักวิจัยเคยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกประเภทออกเป็นสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงานและศาสนาไว้ดังนี้

4.1 สถานภาพ

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

การบริหารงานในสถานศึกษาคาทอลิก สิ่งที่แตกต่างกันจากสถานศึกษาอื่นๆ ประการหนึ่งคือ ตัวผู้บริหารมีสถานภาพเป็นพระสงฆ์ หรือนักบวช หรือฆราวาสที่นับถือศาสนาคาทอลิก โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์หรือนักบวชจะมีพื้นฐานการดำรงชีวิตที่ต่างจากผู้บริหารหรือครูที่เป็นฆราวาส เนื่องจากพระสงฆ์นักบวชจะมีการอุทิศตนแด่พระเป็นเจ้า โดยมีศีลบสามประการคือ ความยากจน ความนบถ และความบริสุทธิ์ ดังที่ วรวิทย์ จิรสัจจธรรม (2549: 132) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาคาทอลิก ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน พบว่า ในตัวของผู้บริหารและการบริหารจัดการโรงเรียนคาทอลิก เป็นที่ยอมรับของครูและนักเรียนในระดับที่น่าพอใจมาก โดยตีความจากการบันทึกข้อมูลภาคสนามและสังเกตการณ์จากสภาพจริง อีกทั้งผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากตัวผู้บริหารที่เป็นสถานะนักบวชหรือพระสงฆ์ ที่มีบริบทของชีวิตที่อุทิศตนเพื่อการพัฒนาเยาวชน ในด้านการศึกษา คุณธรรม จริยธรรม อีกทั้งการเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร การมีนโยบายทั้งในระดับสภาพการศึกษาคาทอลิก และระดับสังกัดทางศาสนาของคณะผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร สุขสุศิลป์ (2540: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก และเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก ด้านการจูงใจให้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบสภาพการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร ได้แก่ บาทหลวง นักบวช และฆราวาส พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 วุฒิการศึกษา

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังที่ ลัดดา เจียมจูลู (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติ การนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ประทุมทิพย์ ศรีเมือง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 127 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและด้านการพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามวุฒิการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ

พิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส และด้านหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

จะเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่แบ่งตามวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการทำงาน

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้

ในองค์กรหนึ่งๆ สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงในการพัฒนาการทำงานร่วมกันคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากรครูในโรงเรียนก็คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่ต่างกัน ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากมักจะรู้สึกว่าเขาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มาก และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน (โกเมศกุลอุดมโกคากุล. 2546: 36) ฉะนั้น คนที่มีประสิทธิภาพมากมักจะถือว่าบุคลากรที่เป็นวัยหนุ่มสาวไม่สามารถมีความคิดเห็นที่ชัดเจนดังที่ตนคิด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต่างกัน จึงมักจะแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกตามโรงเรียนเอกชน ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสิทธิภาพในการสอนพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนมากมีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนน้อย และเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดา สรรเสริญ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จะเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่แบ่งตามประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาแตกต่างกัน

4.4 ตำแหน่งงาน

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังที่ มาลี บุญเกตุ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไ้ อำเภอบัวชุม จังหวัดราชบุรี

จากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนจำนวน 80 คน โดยศึกษาสภาพการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเจ็ยไ้ ใน 7 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างกลยุทธ์คนหรือพนักงาน สไตล์การบริหาร ระบบและวิธีการ คุณค่ารวม และทักษะ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน โดยครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า/หมวด มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติมากกว่าครูทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปรานิ ดันติตระกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนเครือข่าย จังหวัดราชบุรี จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีสภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ นเรศ รัตนรักษ์ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาผลของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษากำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ใน 4 ด้าน คือ การวางแผนการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการตามแผน ด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการตรวจสอบประเมินผล และด้านการนำผลการประเมินมาปรับปรุง จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบผลของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำแนกตามตำแหน่งพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ กัญญา อาชวรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหาร ชันตันโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ครูปฏิบัติการสอนและผู้บริหารชันตันมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

จะเห็นว่าตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่แบ่งตามตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารของผู้บริหารทางการศึกษาแตกต่างกัน

4.5 ศาสนา

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีศาสนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังที่ วีระ ผังรักษ์ (Vira Phangrak, 1992) ได้สัมภาษณ์ผู้ปกครองที่ส่งลูกเข้าเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ที่ตั้งอยู่ชายฝั่งทะเลจังหวัดชลบุรี เมื่อถามเหตุผลที่ส่งลูกเข้าโรงเรียนดังกล่าวจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบด้วยผู้ปกครองต่างอาชีพ และต่างศาสนา รวมทั้งผู้ปกครองที่ส่งลูกเข้าโรงเรียนคาทอลิกดังกล่าวแต่แรก และผู้ที่ย้ายบุตรหลานมาเข้าโรงเรียนในภายหลัง ผลจากการวิจัยเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพบว่า ผู้ปกครองที่นับศาสนาต่างกันได้ให้เหตุผลที่แตกต่างในการเลือกโรงเรียนให้บุตร

หลาน กล่าวคือ ผู้ปกครองที่เป็นคาทอลิกเลือกโรงเรียนดังกล่าวเพราะเหตุผลด้านศาสนา หรือด้านจิตใจเป็นอันดับแรก ส่วนผู้ปกครองที่นับถือศาสนาพุทธนั้นให้เหตุผลด้านวิชาการเป็นอันดับแรก ในการตัดสินใจเลือกโรงเรียนให้บุตรหลาน แต่สำหรับการศึกษาของ ฟินันต์ พรประสิทธิ์ (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า ครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

หนึ่งจากการศึกษาของนักวิจัยทั้งจากตะวันตกและจากประเทศไทยในเรื่องเหตุผลที่ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนคาทอลิก และที่มีใช้โรงเรียนคาทอลิก พบว่าค่อนข้างตรงกันและสม่ำเสมอว่า ผู้ปกครองส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนคาทอลิกเพราะเหตุผลด้านศาสนา หรือด้านจิตใจ และส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนของรัฐบาลเพราะเหตุผลด้านวิชาการเป็นหลัก (Vira Phangrak. 1992: 54; อ้างอิงจากอาจิณ มาริประสิทธิ์. 1965; ประยูร ศรีประสารณ์ และคนอื่น ๆ. 1998; Kraushaar. 1973; William; & others. 1983; Erickson. 1980, 1984; Slaughter; & Schneider. 1986)

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

คมกฤษ รัตนคร (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางและมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันโดยผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 10 มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น และผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษา 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในเขตการศึกษาอื่น 2) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้งที่มีประสบการณ์มากและมีประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย 3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาซึ่งปฏิบัติงานในทุกเขตการศึกษามีผลการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลางและมีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 4) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์มากและที่มีประสบการณ์น้อย มีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางและมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย และ 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับ

ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีความสัมพันธ์กันทางบวกและมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

พินันท์ พรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า

1. ครูคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิทางการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2. ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิทางการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีพฤติกรรมการสอนอยู่ในระดับมาก
3. ครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิทางการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
4. ครูคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกกลุ่มอายุ ทุกวุฒิทางการศึกษา และทุกศาสนาที่นับถือ มีพฤติกรรมการสอนไม่แตกต่างกัน
5. คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการสอนของครูคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ลัดดา ทาพริก (2542: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด พบว่า ความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับเงินเดือน และประสบการณ์ทางการสอน อยู่ในระดับมาก การได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านและโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ พบว่า ได้รับการสนองตอบความต้องการระดับน้อย ในการเปรียบเทียบความต้องการและการได้รับการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้านโดยรวมของกลุ่มครูชาย พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับดี คุณภาพการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรัญญา นวลลออ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง ปทุมธานี พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของครูประถมศึกษาด้านสภาพการทำงานและด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานมีความพึงพอใจมาก ด้านศักดิ์ศรีของอาชีพมีความพึงพอใจปานกลางค่อนข้างมาก ส่วน

ในลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานครูในแต่ละด้านพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง

สุตา ดวงจันทร์ (2544: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พรพิมล แม่นญาติ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียนกับครูปฏิบัติการสอน และข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 3) ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 4) ประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่างการรับรู้ของข้าราชการครูชาย กับข้าราชการครูหญิง ผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) 5) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับมาก และ 6) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีค่าอำนาจพยากรณ์เท่ากับร้อยละ 68

จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน/สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานการสอนไม่มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี เมื่อพิจารณาตามสถานภาพและจำแนกตามพื้นที่ของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน และคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพและพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูผู้สอนและผู้บริหารมีพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการ

ครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และ สถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มี ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานในหน้าที่ และภาระงานอื่นที่แตกต่างกัน และ

3) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูทุกสาย ชั้น ควรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนให้มากขึ้น โดยขอความร่วมมือจากคณะกรรมการ สถานศึกษาและวัด และควรให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

เชษฐา ไชยเดช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษา คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการ ทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษา คาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดคาทอลิกหรือโรงเรียนทั่วไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ บุคลากรครูที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อีกทั้ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรครูมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และงานวิจัยที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรครูที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน มักจะมี ความคิดเห็นต่างกัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้เรียบเรียงเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มารี ซึ่งเป็นงานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

เซอร์จิโอวานนิ และ สตาร์ราฟท์ (Sergiovanni; & Starraft. 1993: 86) ได้ทำการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพของครู และนำไปสู่การปรับปรุง ความสามารถการบริหารโรงเรียน เช่น การเปิดโอกาส การไว้วางใจกัน การติดต่อสื่อสาร และการ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีการปรับปรุง การดำเนินงานให้ดีขึ้น อีกทั้งได้แยกแยะความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพในฐานะเป็นการ เพิ่ม หรือมุ่งเน้นให้มีคุณภาพมากขึ้น ให้แตกต่างจากการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพ

โรสมิลเลอร์ (Rossmiller. 1992) ได้ทำการวิจัย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่าน เพื่อหาและอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไร และพบว่าอาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อครู ในแง่ของการมีส่วนร่วมของครู ในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครู รวมทั้งมีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือ และการปฏิสัมพันธ์ การใช้ทักษะ และความรู้ และสภาพการเรียนรู้การสอน

สมิทธิ์ (บุญสม นวลโพธิ์. 2546: 44 อ้างอิงจาก Smith.1994: 42) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการเป็นครูของครูมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 82 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 8 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของครูขึ้นอยู่กับเงื่อนไข 3 ประการ คือ เงื่อนไขจากครูคนอื่น ๆ เงื่อนไขจากครูกับผู้บริหารร่วมกัน และเงื่อนไขจากครูเอง คุณภาพชีวิตในการเป็นครู เกิดจากทัศนคติและการกระทำของครูเอง นอกจากนี้มีโนคติของการเป็นครูมีตัวแปรอายุ และฐานะทางเศรษฐกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพราะพบว่า ตัวแปรทั้งสองให้ผลแตกต่างกันระหว่างครูมัธยมศึกษากับครูโรงเรียนชุมชน

เคลส์ (Kells. 1996: 2631-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านั้นก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้สภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร ด้านหนึ่ง อีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัว และด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านั้นรู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และการศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อค่าที่ของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดค่าที่และความประพฤติดของคณาจารย์

เมนทซ์ (Mentz. 2001: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้ โดยศึกษาจากครูจำนวน 60 คนที่สอนอยู่ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเกษตร โดยศึกษาจากจำนวน 15 โรงเรียน พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบทมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสอนเรียนด้วยความสุข พวกเขาภูมิใจในการเป็น

บุคลากรของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน พวกเขาภูมิใจในอาชีพครู งานวิจัยนี้ยังพบว่า มีระดับคะแนนต่ำที่แสดงถึงความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่าครูมีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของต่อชุมชน ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน อีกทั้งครูยังมีความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน สำหรับสิ่งที่ครูคิดว่ายังขาดอยู่คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอ เนื่องจากผู้อำนวยการยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กร ให้ดีเท่าที่ควร

เพลสมา (Pelsma. 2003: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู: การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครู และความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษาและระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

บรากเกอร์ และคนอื่นๆ (Bragger; & et al. 2005: online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว วัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัวและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า ความขัดแย้งระหว่างอาชีพกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู วัฒนธรรมที่ีระหว่างอาชีพกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู และจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุคูณถดถอย พบว่า วัฒนธรรมที่ีระหว่างอาชีพและชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพและชีวิตครอบครัว และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูด้วย

ซินามอน และริช (Cinamon; & Rich. 2005: online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งของงานและครอบครัวในอาชีพครูสตรี พบว่า การปฏิบัติงานอาชีพครู และการดำเนินชีวิตตามบทบาทของการดูแลครอบครัวของครูสตรี มีความขัดแย้งกันใน 2 บทบาทนี้ และระดับของโรงเรียนในระดับต่างกันก็ส่งผลต่อระดับความขัดแย้งของอาชีพครูและครอบครัว และความขัดแย้งของอาชีพครูสตรีกับบทบาทครอบครัว มีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ ที่ต้องแสดงบทบาทของครอบครัว รวมถึงประสบการณ์ของครูต่างกันมีผลต่อระดับความขัดแย้งดังที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน

เทอร์ฮูน (Terhune. 2006: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมือง โดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยังพบอีกว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้ บ่งชี้ถึง

องค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานของครู ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมอนทานา

สรุป จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครู และสามารถนำสู่การปรับปรุงความสามารถในการบริหารโรงเรียนต่อไป ตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น คือ ผลตอบแทน ความผูกพันระหว่างครูกับโรงเรียน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และความสนใจของผู้เรียน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยผู้ทำวิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ปีการศึกษา 2550 จำนวน 320 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร ดำเนินการดังนี้ คือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	โรงเรียนพระแม่มาลีราษฎร์ประดิษฐ์	72	39
2	โรงเรียนพระแม่มาลีสาทร	146	80
3	โรงเรียนพระแม่มาลีพระโขง	53	29
4	โรงเรียนพระแม่มาลีประจวบคีรีขันธ์	49	27
รวม		320	175

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

มี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การพิจารณา คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ดังนี้

1	หมายถึง	น้อยที่สุด
2	หมายถึง	น้อย
3	หมายถึง	ปานกลาง
4	หมายถึง	มาก
5	หมายถึง	มากที่สุด

2. การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) เพื่อสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. นำข้อมูลและแนวคิดต่างๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์ เพื่อสร้างแบบสอบถาม และได้นำเครื่องมือของ อรวรรณ อุณวิเศษ (2549: 74-75) มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไข ข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบ ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วยอาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัย 1 ท่าน ผู้อำนวยการโรงเรียนในเครือพระแม่มารี 2 ท่าน และ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก 1 ท่าน ดังรายนามในภาคผนวก ก

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ฉบับที่ได้ตรวจสอบและเสนอแนะ เพื่อการแก้ไขแบบสอบถามเป็นรายข้อ มาทำการปรับแก้เนื้อหาของข้อคำถามเป็นรายข้อ พร้อมทั้ง ปรับข้อคำถามที่ไม่ชัดเจนและซ้ำซ้อน โดยทำการเพิ่มเติมหรือตัดบางข้อออกเพื่อให้ได้ แบบสอบถามทั้งรายด้านและรวมทั้งฉบับที่ครอบคลุมนิยามศัพท์ของตัวแปรตาม จากนั้น ผู้วิจัยได้ นำแบบสอบถามฉบับแก้ไขนี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออีกครั้งหนึ่ง ก่อนที่จะ นำไปทำการทดลองต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครู ของโรงเรียนในเครือคาทอลิกที่มีคณะนักบวชหญิงบริหารงานอยู่ จำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนยอแซฟอุปถัมภ์อุ้มทอง แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984: 161) ได้ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .90 และได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม แต่ละด้านดังนี้

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 5.1 ด้านสุขภาพหน้าที่ | เท่ากับ .87 |
| 5.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ | เท่ากับ .75 |
| 5.3 ด้านจิตวิญญาณ | เท่ากับ .90 |
| 5.4 ด้านครอบครัว | เท่ากับ .78 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสถานศึกษาในเครือพระแม่มารี ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปพบผู้บริหาร สถานศึกษาตามรายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบ

กลับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาในสภาพสมบูรณ์จำนวน 173 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.86

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาคัดเลือกและตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยพิจารณาจากแบบสอบถามที่ผู้ตอบ ตอบครบทุกข้อคำถามทั้งตอนที่ 1 และตอนที่ 2 จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์ดังนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามตามสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม โดยจำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา แล้วนำมาหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ตรวจสอบให้คะแนนข้อมูลจากแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ตรวจสอบให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน 1	เมื่อตอบในช่อง น้อยที่สุด
ให้คะแนน 2	เมื่อตอบในช่อง น้อย
ให้คะแนน 3	เมื่อตอบในช่อง ปานกลาง
ให้คะแนน 4	เมื่อตอบในช่อง มาก
ให้คะแนน 5	เมื่อตอบในช่อง มากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาหาค่าสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนน ค่าเฉลี่ยของคำตอบตามหลักการของ บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว (2535: 23-24) ดังนี้

1.00 - 1.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด
1.50 - 2.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ น้อย
2.50 - 3.49	หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

3.50 - 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มาก

4.50 - 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยใช้สถิติ t-test กับสถานภาพ วุฒิการศึกษา และศาสนา ใช้สถิติ One Way ANOVA กับ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.3 สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 เปรียบเทียบโดยการทดสอบค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา และศาสนา

5.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) กับตัวแปรประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นหมวดหมู่ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจ กำหนดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในสถิติที่ทดสอบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในสถิติที่ทดสอบเอฟ (F-distribution)
df	แทน	ขั้นแห่งความอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ค่าผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (Mean Squares)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น ในการปฏิเสธสมมุติฐาน
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา ได้แสดงเป็นค่าจำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
นักบวช	26	15.03
ฆราวาส	147	84.97
รวม	173	100
2. วุฒิการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	147	84.97
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	26	15.03
รวม	173	100
3. ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	52	30.06
10 ปีถึง 20 ปี	73	42.19
มากกว่า 20 ปี	48	27.75
รวม	173	100
4. ตำแหน่งงาน		
หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ	56	32.37
ครูประจำชั้น	68	39.30
ครูประจำวิชา	49	28.33
รวม	173	100
5. ศาสนา		
ศาสนาพุทธ	109	63.00
ศาสนาคริสต์	64	37.00
รวม	173	100

จากตาราง 2 แสดงว่าครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเครือข่ายพระแม่มาลี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าครูส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นฆราวาส (147 คน) วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (147 คน) มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีถึง 20 ปี (73 คน) มีตำแหน่งงานเป็นครูประจำชั้น (68 คน) และนับถือศาสนาพุทธ (109 คน) คิดเป็นร้อยละ 84.97 , 85.96, 42.19, 39.30 และ 63.53 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1 ด้านสุขภาพหน้าที่	3.65	.56	มาก
2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.56	.54	มาก
3 ด้านจิตวิญญาณ	4.28	.38	มาก
4 ด้านครอบครัว	3.44	.61	ปานกลาง
รวม	3.73	.42	มาก

จากตาราง 3 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.56) ด้านสังคมเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.54) ส่วนด้านครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.61)

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านสภาพหน้าที่ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพหน้าที่				
1	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพชีวิตครูเพื่อให้ทำงานได้เต็มที่	3.35	.87	ปานกลาง
2	โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	4.23	.63	มาก
3	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	4.08	.71	มาก
4	โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสุขภาพครูประจำปี	3.32	1.20	ปานกลาง
5	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่เพื่อนครูประสบปัญหาส่วนตัว	3.24	.88	ปานกลาง
6	การเดินทางมาโรงเรียนของข้าพเจ้าสะดวก ปลอดภัย	4.13	.79	มาก
7	ครูมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	3.82	.76	มาก
8	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.55	.84	มาก
9	ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคิด การกระทำ	3.64	.81	มาก
10	ข้าพเจ้ามีความอิสระในการทำงาน	3.67	.79	มาก
11	ข้าพเจ้าทุกคนได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน	3.62	.89	มาก
12	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรม ประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน	3.55	.93	มาก
13	มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ข้าพเจ้าไม่รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงานจนเกินไป	3.60	.78	มาก
14	โรงเรียนจัดให้ครูมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน	3.27	.83	ปานกลาง
รวม		3.65	.56	มาก

จากตาราง 4 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ด้านสภาพหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้น โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพชีวิตครูเพื่อให้ทำงานได้เต็มที่

($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.87) โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพครูประจำปี ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.20) ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่เพื่อนครูประสบปัญหาส่วนตัว ($\bar{X} = 3.24$, S.D. = 0.88) และโรงเรียนจัดให้ครูมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.83) อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ การเดินทางมาโรงเรียนของข้าพเจ้าสะดวก ปลอดภัย ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74) และข้อที่มีค่าเฉลียลำดับสุดท้ายคือ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.72)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านสังคมเศรษฐกิจ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสังคมเศรษฐกิจ				
1	รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.06	.81	ปานกลาง
2	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	3.57	.71	มาก
3	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้า	3.45	.73	ปานกลาง
4	การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ	3.40	.90	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.90	.71	มาก
6	ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	3.68	.72	มาก
7	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	3.80	.79	มาก
8	การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.65	.74	มาก
9	โรงเรียนมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	3.53	.93	มาก
รวม		3.56	.54	มาก

จากตาราง 5 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ด้านสังคมเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.71) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .79) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.72)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านจิตวิญญาณ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านจิตวิญญาณ				
1	ข้าพเจ้ามีความสงบภายในจิตใจขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	3.86	.74	มาก
2	ข้าพเจ้ามีสมาธิในการปฏิบัติงาน	4.02	.62	มาก
3	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.24	.61	มาก
4	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม	4.53	.56	มากที่สุด
5	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ	4.29	.65	มาก
6	การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข	4.23	.69	มาก
7	ข้าพเจ้าให้ความสนใจ ให้ความเอาใจใส่ และเสริมกำลังใจนักเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียน	4.36	.60	มาก
8	ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูทำให้ข้าพเจ้าเกิดความเข้าใจดีและความสงบสุขในการปฏิบัติงาน	4.29	.59	มาก
9	การปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่ตนนับถือ ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความสุขทางใจ	4.54	.53	มากที่สุด
10	ความสำนึกของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูมากกว่าคาดหวังรางวัลตอบแทน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข	4.37	.55	มาก
11	ข้าพเจ้าใช้เหตุและผลในขณะปฏิบัติงาน	4.32	.54	มาก
12	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในอาชีพครู	4.43	.59	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
13	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในการกระทำความดีและความมีคุณธรรมของตน	4.57	.52	มากที่สุด
14	ข้าพเจ้ามีอารมณ์แจ่มใส สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับนักเรียนและเพื่อนครูได้อย่างมีความสุข	4.23	.56	มาก
15	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	4.29	.57	มาก
16	ข้าพเจ้ามีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการขจัดความขัดแย้งในขณะปฏิบัติงาน	4.08	.61	มาก
17	ข้าพเจ้าสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบภายในจิตใจ	4.04	.63	มาก
18	ข้าพเจ้ามีความสุขใจ พอใจ และพอเพียงกับชีวิตในปัจจุบัน	4.14	.65	มาก
19	ข้าพเจ้ามีสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่	4.46	.57	มาก
	รวม	4.28	.38	มาก

จากตาราง 6 แสดงว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก 16 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในการกระทำความดีและความมีคุณธรรมของตน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.52) การปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่ตนนับถือ ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความสุขทางใจ ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.53) และ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.56)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านครอบครัว จำแนกเป็นรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านครอบครัว				
1	ข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรักความอบอุ่น	3.97	.86	มาก
2	โรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว	2.78	.93	ปานกลาง
3	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.17	.80	มาก
4	โรงเรียนจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน	2.86	1.09	ปานกลาง
5	ข้าพเจ้าสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว	3.77	.81	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของครู	3.06	.98	ปานกลาง
7	ผู้บริหารให้ความห่วงใย สนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครูในเวลาที่ไมสบายหรือเจ็บป่วย	3.21	1.05	ปานกลาง
8	ครอบครัวส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	.85	มาก
9	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี	3.99	.79	มาก
10	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว	3.82	.85	มาก
รวม		3.44	.61	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ด้านครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.79) ข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรักความอบอุ่น ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = .86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยเปรียบเทียบตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา ดังต่อไปนี้

ตาราง 8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ พระแม่มาลี	ครูที่มีสถานภาพ เป็นนักบวช		ครูที่มีสถานภาพ เป็นฆราวาส		t	p
	n=26		n=147			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสุขภาพหน้าที่	3.96	.44	3.59	.56	3.19	.00**
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.88	.43	3.50	.54	3.43	.00**
ด้านจิตวิญญาณ	4.34	.36	4.27	.38	.97	.33
ด้านครอบครัว	3.49	.43	3.43	.64	0.45	.65
รวม	3.92	.36	3.70	.42	2.54	.01**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 8 พบว่า ครูที่มีสถานภาพเป็นนักบวชและครูที่มีสถานภาพเป็นฆราวาสโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนใน
เครือข่ายพระแม่มาลี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี	ครูที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี		ครูที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	n=147		n=26			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสุขภาพหน้าที่	3.62	.55	3.78	.58	-1.24	.22
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.53	.55	3.75	.47	-1.82	.07
ด้านจิตวิญญาณ	4.26	.38	4.38	.35	-1.54	.13
ด้านครอบครัว	3.46	.64	3.32	.40	1.32	.19
รวม	3.71	.43	3.80	.35	-.99	.32

จากตาราง 9 พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ
พระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี	ประสบการณ์การทำงาน					
	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	n = 52		n = 73		n = 48	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสุขภาพหน้าที่	3.68	.44	3.66	.59	3.59	.61
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.57	.48	3.55	.58	3.55	.55
ด้านจิตวิญญาณ	4.25	.36	4.32	.38	4.25	.40
ด้านครอบครัว	3.56	.57	3.41	.62	3.37	.61
รวม	3.76	.37	3.74	.44	3.69	.44

จากตาราง 10 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$; S.D.= 0.37, $\bar{X} = 3.74$; S.D.= 0.44, $\bar{X} = 3.69$; S.D.= 0.44) ตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสุขภาพหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	0.23	.11	.37	.69
	ภายในกลุ่ม	171	52.77	.31		
	รวม	173	53.00			
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.01	.00	.02	.99
	ภายในกลุ่ม	171	50.87	.30		
	รวม	173	50.88			
ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.19	.09	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	171	24.43	.14		
	รวม	173	24.62			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	1.02	.51	1.39	.25
	ภายในกลุ่ม	171	62.72	.37		
	รวม	173	63.74			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.13	.07	.38	.69
	ภายในกลุ่ม	171	29.92	.18		
	รวม	173	30.06			

จากตาราง 11 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ
พระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี	ตำแหน่งงาน					
	ครูหัวหน้ากลุ่ม สาระและผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่าย ต่างๆ		ครูประจำชั้น		ครูประจำวิชา	
	n = 56		n = 68		n = 49	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านสุขภาพหน้าที่	3.86	.53	3.49	.59	3.61	.46
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.65	.59	3.47	.52	3.58	.51
ด้านจิตวิญญาณ	4.34	.37	4.27	.37	4.21	.40
ด้านครอบครัว	3.46	.58	3.46	.62	3.40	.65
รวม	3.82	.42	3.67	.43	3.70	.39

จากตาราง 12 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ครูประจำชั้น และครูประจำวิชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$; S.D.= 0.42, $\bar{X} = 3.67$; S.D.= 0.43, $\bar{X} = 3.70$; S.D.= 0.39) ตามลำดับ

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน
ในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ด้านสุขภาพหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2	4.25	2.12	7.40	.00**
	ภายในกลุ่ม	171	48.75	.29		
	รวม	173	53.00			
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.08	.54	1.85	.16
	ภายในกลุ่ม	171	49.79	.29		
	รวม	173	50.88			
ด้านจิตวิญญาณ	ระหว่างกลุ่ม	2	.47	.24	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	171	24.15	.14		
	รวม	173	24.62			
ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	2	.10	.05	.14	.87
	ภายในกลุ่ม	171	63.64	.37		
	รวม	173	63.74			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	.81	.40	2.36	.09
	ภายในกลุ่ม	171	29.25	.17		
	รวม	173	30.06			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างดังกล่าว ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตารางที่ 14

ตาราง 14 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี
ด้านสภาพหน้าที่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

	ตำแหน่งงาน		
	หัวหน้ากลุ่ม สาระและผู้ช่วย ผู้อำนวยการ ฝ่ายต่างๆ	ครูประจำชั้น	ครูประจำวิชา
คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามตำแหน่งงาน	n = 56 3.86	n = 68 3.49	n = 49 3.61
$\bar{X}$			
หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วย			
ผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ	3.86	.37**	.25
ครูประจำชั้น	3.49		-.12
ครูประจำวิชา	3.61		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ด้านสภาพหน้าที่ ระหว่างครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น สำหรับครูที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำวิชา และครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำวิชา ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน
ในเครือพระแม่มาลี จำแนกตามศาสนา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี	ครูที่นับถือศาสนา พุทธ n=109		ครูที่นับถือศาสนา คริสต์ n=64		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านสุขภาพหน้าที่	3.60	.56	3.74	.55	-1.59	.11
ด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.47	.52	3.73	.55	-3.03	.00**
ด้านจิตวิญญาณ	4.27	.40	4.30	.35	-.64	.52
ด้านครอบครัว	3.50	.56	3.34	.69	1.72	.09
รวม	3.71	.41	3.78	.44	-1.01	.31

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ครูที่นับถือศาสนาพุทธกับครูที่นับถือศาสนาคริสต์ โดยรวมมี
คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยรวมด้านสังคมเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านสุขภาพ
หน้าที่ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี สรุปไว้โดยลำดับดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการศึกษาค้นคว้า
7. อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี
ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี
ตามตัวแปรด้าน สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย มีดังนี้

1. ครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
2. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. ครูที่นับถือศาสนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่กำลังปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเทียบสัดส่วน และทำการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด

การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows โดยดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ยของ ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ทั้ง 4 ด้าน ในด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว โดยรวมและรายด้าน
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยใช้สถิติ t-test กับ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และศาสนา และใช้สถิติ One Way ANOVA กับ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว สรุปได้ดังนี้

1. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเครือพระแม่มาลี จำแนกตามสถานภาพ พบว่าครูส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นฆราวาส (147 คน) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (147 คน) มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีถึง 20 ปี (73 คน) มีตำแหน่งงานเป็นครูประจำชั้น (68 คน) และส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ (109 คน) คิดเป็นร้อยละ 84.97, 84.97, 42.19, 39.30 และ 63.00 ตามลำดับ
2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ และด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยเปรียบเทียบตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา สรุปได้ดังนี้

3.1 ครูที่มีสถานภาพเป็นนักบวชและครูที่มีสถานภาพเป็นฆราวาส มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือ ด้านสุขภาพหน้าที่ และด้าน สังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.4 ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น สำหรับครูที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำวิชา และครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำวิชา ไม่แตกต่างกัน

3.5 ครูที่นับถือศาสนาพุทธกับครูที่นับถือศาสนาคริสต์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ผลการวิจัยเป็นดังนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เชษฐา ไชยเดช (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆ-

มณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และดังที่ระเบียบของคณะธิดาพระราชีนี มาเรียผู้นิรมล (2542: 11-12) ได้มีนโยบายในการส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในอาชีพ โดยมี ระเบียบการที่แน่นอนต่อการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ครูมีการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความ ชัดเจนในเงินเดือน การปรับวุฒิ และสวัสดิการ โดยเน้นให้ครูมีความผูกพันกับโรงเรียน เกิดความรัก ความอบอุ่น และมั่นคงต่ออาชีพครูที่อยู่ในโรงเรียน ตามความเหมาะสมของบทบาทหน้าที่และ ตำแหน่งงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีในด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีระดับคะแนนเฉลี่ยที่น้อยกว่าทุกด้าน เนื่องจากการศึกษาถึงระเบียบของ คณะธิดาพระราชีนีมาเรียผู้นิรมล (2542: 11-12) พบว่าโรงเรียนจะให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูมากกว่าที่จะเน้นถึงด้านครอบครัวของครู ตัวอย่างเช่น ในระเบียบของคณะ หมวดที่ 5 เรื่อง เงินเดือน การปรับวุฒิ และสวัสดิการ พบว่ามีเพียงเรื่องเดียวที่โรงเรียนจะช่วยครูใน ด้านครอบครัวคือ เงินช่วยเหลือพิเศษ คลอดบุตร แต่งงาน หรือบิดา-มารดาเสียชีวิต รายการละ 1,000 บาท และไม่มียกเว้นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมวันหยุดพักผ่อนประจำปีร่วมกับครอบครัว รวมถึงการ ขาดนโยบายชัดเจนที่กำหนดให้ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของครู ดังที่ เฟอร์รานส์ และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัว คือ ความสุขในครอบครัวและความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตรจะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพครอบครัวที่ ดีและจะมีผลไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีการพูดคุยหรือพบปะครูอยู่ บ่อยๆ ไม่เพียงแต่เรื่องส่วนตัว แต่เรื่องของครอบครัวของครูด้วย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือใน ด้านต่างๆ ที่สามารถเอื้อให้สภาพครอบครัวของครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในครอบครัวตาม ความเหมาะสม และสอดคล้องกับ รัฐสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 12-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุล ของชีวิตการทำงาน กล่าวว่างค์การใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว อย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิด แรงจูงใจสำหรับบุคลากร

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่แมรีทั้ง 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และศาสนา จะขอนำมา อภิปราย ดังนี้

2.1 ครูที่มีสถานภาพเป็นนักบวชและครูที่มีสถานภาพเป็นฆราวาส โดยรวมมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ โดยครูที่มีสถานภาพเป็นนักบวชมีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสูงกว่าครูที่มีสถานภาพ เป็นฆราวาส เนื่องจากครูที่เป็นนักบวชได้ปฏิบัติตามอุดมการณ์ของผู้ตั้งคณะ คือคุณพ่อการ์โล เดลลา โตร์เร ที่มีเจตนารมณ์ที่จะเผยแผ่พระวรสารอย่างมุ่งมั่นจริงจัง พร้อมกับให้การศึกษาแก่ เด็กเยาวชนและเป็นแบบอย่างที่ดีกับครูทุกคน ท่ามกลางความยากลำบากนานัปการ (ระเบียบของ คณะธิดาพระราชีนีมาเรียผู้นิรมล. 2542: 3-5) ซึ่งสอดคล้องกับ วรวุฒิ จิรสัจจธรรม (2549: 132)

ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาคาทอลิก ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน พบว่าในตัวของผู้บริหารและการบริหารจัดการโรงเรียนคาทอลิก เป็นที่ยอมรับของครูและนักเรียนในระดับที่น่าพอใจมาก โดยตีความจากการบันทึกข้อมูลภาคสนามและสังเกตการณ์จากสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์ (2546: 36) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคาทอลิก พบว่าผู้บริหารและครูที่เป็นนักบวชในโรงเรียนคาทอลิกได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองว่ามีภาพลักษณ์ของการไม่หวังการยกย่องการสรรเสริญจากงานที่ทำและไม่หวังสิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่ไม่เกี่ยวกับข้อแนะนำของการเป็นนักบวช

2.2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 ที่กล่าวว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับ ฟินันท์ พรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกวุฒิการศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ ประสงค์ หอมชิ้น (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของโรงเรียนในเครือพระแม่มารีมีการพิจารณาสวัสดิการ เงินเดือน และการปรับวุฒิ (ระเบียบของคณะราชมณฑลราชินีมาเรียผู้นิรมล. 2542: 11-14) ให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่งงานหรือวุฒิการศึกษาให้เหลื่อมล้ำกันมากนัก แต่ให้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะกรรมการฝ่ายกิจการหรือแต่ละโรงเรียน โดยถือว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน

2.3 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยข้อนี้สอดคล้องกับ วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์ (2546: 36) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคาทอลิก พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานโรงเรียนในเครือพระแม่มารีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูในทุกโรงเรียนมีนโยบายและคณะผู้บริหารที่เป็นกลุ่มบุคคลเดียวกัน นั่นคือ จะมีการรวบรวมผู้บริหารที่เป็นนักบวช เปลี่ยนไปตามวาระการบริหารอยู่เสมอ อีกทั้งมีการประชุมในระดับของคณะนักบวชเพื่อทบทวนนโยบายและวิธีปฏิบัติของโรงเรียนในแต่ละโรงเรียนในเครือให้มีความสอดคล้องกันตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่กล่าวว่าครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การที่ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ครูประจำชั้น และครูประจำวิชา มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการบริหารงานของโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีให้ความสำคัญต่อสภาพสังคมและ เศรษฐกิจ คือการทำให้ครูทุกคนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งหน้าที่ของครู มีการให้เกียรติโดยไม่แบ่งชั้นวรรณะตามอุดมการณ์ของการจัดการศึกษา คาทอลิก (ระเบียบของคณะธิดาพระราชนิมาเรียผู้นิรมล. 2542: 8-10) และด้านจิตวิญญาณ โรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อการมีแก่นสารบนความเชื่อมั่นในองค์กร ความรักและผูกพันต่อสถาบัน เป็นหลักสำคัญมากกว่าบทบาทหน้าที่การทำงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่าระหว่างครูที่มี ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ กับครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วย ผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูประจำชั้น เนื่องจากครูที่มี ตำแหน่งหน้าที่การงานสูง ย่อมได้รับเงินเดือนสูงกว่าครูที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำกว่า จึงทำให้ ครูที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ มีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่ อีกทั้งได้รับสิทธิพิเศษที่มากกว่าครูในระดับอื่น จึงทำให้มีระดับคะแนนเฉลี่ยด้านสุขภาพหน้าที่อยู่ใน ระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าครูผู้สอนและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ พรพิมล แม้นญาติ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน กับครูปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน ฉะนั้น ครูหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ ย่อมมี การส่งเสริมในด้านสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อม ความเป็นอิสระในการคิดและการกระทำมากกว่า ครูที่อยู่ในตำแหน่งครูประจำชั้น อีกทั้งครูประจำชั้นมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อนักเรียนที่อยู่ใน ห้องเรียนมากกว่าครูหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ จึงทำให้เกิดความเครียด และได้รับการเรียกร้องจากทั้งผู้บริหารและผู้ปกครองให้รับผิดชอบต่อนักเรียนและบุตรหลาน (Pelsma. 2003: online) ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูหัวหน้ากลุ่ม สาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ แตกต่างจากครูประจำชั้นในด้านสุขภาพหน้าที่

2.5 ครูที่นับถือศาสนาพุทธกับครูที่นับถือศาสนาคริสต์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 5 ที่กล่าวว่า ครูที่มีศาสนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ฟินน์ พรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่าครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ทุกศาสนาที่นับถือมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การที่ครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารีนับถือศาสนาต่างกันแต่มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว เนื่องจากบริบทของทั้ง 3 ด้าน โรงเรียนได้ให้ความสำคัญต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน (ระเบียบของคณะมิสซังราชินีมาเรียผู้นิรมล. 2542: 8-15) ได้แก่การมีแนวปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม มีความยุติธรรมและเสมอภาคกับครูที่นับถือศาสนาต่างกัน โดยตระหนักและถือเป็นหน้าที่สำคัญที่จะอบรมและสอนศาสนธรรมแก่เด็กและเยาวชน ให้มีความเลื่อมใส ศรัทธาและปฏิบัติตามสัจธรรมของศาสนาของตน เคารพในศักดิ์ศรีของกันและกัน การบริหารงานโดยความรักอันดีพี่น้อง ไม่มีการแบ่งศาสนา เพื่อให้มีความสำคัญเป็นพิเศษ เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมเศรษฐกิจ ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากครูที่นับถือศาสนาคริสต์มีความผูกพันและต้องร่วมพิธีทางศาสนากับผู้บริหารที่เป็นนักบวชของโรงเรียนอยู่เสมอ ทำให้มีวิถีคิดและความเชื่อตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ใกล้เคียงกับนักบวช ซึ่งสอดคล้องกับการพิจารณารายข้อของด้านสังคมเศรษฐกิจพบว่า ข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันระหว่างครูที่นับถือศาสนาคริสต์กับครูที่นับถือศาสนาพุทธคือ รายได้ ความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับ ความมั่นใจ และการได้รับการปรึกษาจากคณะผู้บริหาร โดยจะพบว่าอัตราส่วนของครูที่มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ เป็นครูที่นับถือศาสนาคริสต์มากกว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับ ภัสสร เอมโกษา (2545: 98) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนคาทอลิกพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกควรเป็นผู้มีคุณธรรม ต้องส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความศรัทธา และการยอมรับนับถือจากครูในโรงเรียน ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารมีอิทธิพลทางใจในการโน้มน้าวการดำเนินงานของครูได้เป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัวอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมากกว่าที่จะเน้นถึงด้านครอบครัวของครู ฉะนั้นโรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ หรือ

ให้สวัสดิการพิเศษกับบิดามารดาหรือบุตรของครูมากขึ้นกว่าเดิม โดยมีการประกาศหรือทำเป็นเอกสารที่ชัดเจน

1.2 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีสถานภาพเป็นนักบวชมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่เป็นฆราวาสเนื่องจากรูปแบบชีวิต วิธีคิด และอุดมการณ์ของครูทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันมาก ฉะนั้นผู้บริหารและครูที่เป็นนักบวชต้องเข้าใจสภาพความเป็นอยู่และปัญหาของครูที่เป็นฆราวาสในด้านสุขภาพหน้าที่ สังคมเศรษฐกิจ และครอบครัว โดยการให้ความเป็นกันเอง หมั่นเอาใจใส่ พุดคุย สอบถามสารทุกข์สุกดิบ รวมทั้งหมั่นไปเยี่ยมเยียนครอบครัวของครูที่อาจจะมีปัญหาในชีวิตส่วนตัว เพื่อจะได้เข้าใจปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาาร่วมกัน

1.3 ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสุขภาพหน้าที่แตกต่างกัน โดยครูตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระและ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูประจำชั้นเพราะมีตำแหน่งงานที่สูงกว่า และได้รับการส่งเสริมในด้านต่าง ๆ มากกว่า มีความเป็นอิสระในการคิดและการกระทำมากกว่า ส่วนครูประจำชั้นนั้นมีบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมายต่อนักเรียนที่อยู่ในระดับชั้นของตน จึงทำให้ครูประจำชั้นเกิดความเครียด อีกทั้งได้รับการเรียกร้องจากทั้งผู้บริหารและผู้ปกครองให้รับผิดชอบต่อนักเรียนและบุคลากรที่อยู่ในความดูแล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเองควรเอาใจใส่ หมั่นพุดคุย และทำความเข้าใจกับครูประจำชั้นให้ทราบถึงความสำคัญของทุก ๆ ตำแหน่งหน้าที่ว่ามีคุณค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน อีกทั้งเสริมกำลังใจ สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูประจำชั้นได้เกียรติและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น รวมถึงเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน และปรับสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของครูประจำชั้น

1.4 ผลการวิจัยพบว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธกับครูที่นับถือศาสนาคริสต์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมเศรษฐกิจแตกต่างกัน โดยครูที่นับถือศาสนาคริสต์มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าครูที่นับถือศาสนาพุทธ เนื่องจากครูที่นับถือศาสนาคริสต์นั้นมีความผูกพัน มีแนวทาง มีความเข้าใจในวิถีชีวิตของความเป็นศาสนาคริสต์ มีความเชื่อทางศาสนา มีทัศนคติและอุดมการณ์ของความเป็นศาสนาคริสต์ อีกทั้งต้องร่วมพิธีทางศาสนากับผู้บริหารและครูที่เป็นนักบวชของโรงเรียนอยู่เสมอ ทำให้มีวิธีคิดและความเชื่อ มีอุดมการณ์ ตลอดจนการปฏิบัติตนที่ใกล้เคียงกับนักบวช ฉะนั้นผู้บริหารและครูที่เป็นนักบวชจะต้องแสดงออกอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการทั้งส่วนตัวและส่วนรวมในการสนับสนุนในทุกเรื่องต่อครูทุกศาสนาให้เท่าเทียมกัน เช่นการเปิดโอกาสให้ครูที่นับถือศาสนาพุทธได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานตามตำแหน่งที่ต่าง ๆ มากขึ้น โดยเน้นความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ และผู้บริหารเองควรร่วมพิธีกรรมทางศาสนาพุทธในโอกาสที่สำคัญเพื่อจะได้เกิดความเป็นกันเอง มีความผูกพันกับครูทุกศาสนา และปฏิบัติกับครูทุกศาสนาอย่างเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเครือพระแม่มาลี

2.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนักบวช ในโรงเรียนในเครือพระแม่
มารี

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน
คาทอลิก โดยแบ่งเป็นสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ สังกัดคณะนักบวช และสังกัดฆราวาส

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กิ่งแก้ว ปาจริย์. (2540). คุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: ศิริราช.
- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการฝ่ายบริหารการศึกษาคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล. (2542). ระเบียบของคณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล ว่าด้วยการบริหารโรงเรียนในเครือพระแม่มาเรีย พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: คณะธิดาพระราชินีมาเรียผู้นิรมล.
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คมกฤษ อานามนารถ. (2549, สิงหาคม-2550, กรกฎาคม). แก่นแท้ของการศึกษา. (เอกสารประกอบการสัมมนา). กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. (2550). พลิกกลยุทธ์องค์กรเพิ่มเติม "QWL" สร้างคุณภาพงาน-ชีวิต. ผู้จัดการรายสัปดาห์. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2551, จาก <http://www.2poto.com/exwebboard/01176.html>
- ชนิกา เจริญจิตต์กุล. (2549). จิตวิญญาณ: การดูแล. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2551, จาก http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=33&UID=
- ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) . ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร. เซ็นเตอร์.
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดุษฎี เมธงกูโร (2549, สิงหาคม - 2550, กรกฎาคม). *ความเข้าใจมนุษย์ในศาสนธรรม*. วารสารการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. ปีที่ 37. สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- ตรีชฎา อุ่นเรือง. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยู่ธยา. (2543). *คุณภาพชีวิตที่ดี*. วารสารประชากรศึกษา. 3(1): 9-10.
- นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นเรศ ธรณรงค์ฤทธิ์. (2547). *ผลของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2539). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ. พิธีกรรมการพิมพ์.

- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม. 3(1): 22-25.
- บุญสม นวลโพธิ์. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของตนเองและของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (พลศึกษา). ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25(1) : 5-12.
- เบญจวรรณ ธีบุญอุดร. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุมทิพย์ ศรีเมือง. (2546). การศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประสงค์ หอมขื่น. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราณี ดันติตระกูล. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมเครือข่าย จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ แก่นอินทร์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัยสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ พศ.ม. (พัฒนาสังคม) กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2551, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/>

- พรพิมล แม่นญาติ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิเชฐ บัญญัติ. (2550). ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ MS-QWL. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://gotoknow.org/blog/practicallykm/78045>
- พินันต์ พรประสิทธิ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ภคินี โอพาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภัสสร เอ็มโกษา. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภุชณิสรา เมธารธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2534). คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ศิลปศาสตร์) นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บุญเกตุ. (2546). การศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไ้ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ระเบียบ สมจิตร. (2542). คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. ปรินญาณิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*.กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *พฤติกรรมการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: พิณเนส พรินท์ติ้ง
- เรื่องพิลาศ ธรรมวิเศษ. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). การป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมไทยมิติใหม่ของการประสาธน์รัฐ และเอกชน. *การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2550, จาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/234/23410.html>
- โรงเรียนพระแม่มาลีสาทร. (2550). *ประวัติผู้ก่อตั้ง*. สืบค้นเมื่อ 3 ธันวาคม 2550 จาก <http://www.pmr.ac.th/father.html>
- ลัดดา เจียมจุไร. (2546). *ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). *การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วลัยพร ศุขสุศิลป์. (2540). *สภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- วรุณี จิรสจิริธรรม. (2549). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาคาทอลิกระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ในเขตอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน*. รายงานการวิจัย วิชาปัญหาที่สำคัญของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ปีการศึกษา 1/2549. สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัฒนธรรม ระเบียบศรี. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วันวรร จะนุ. (2546, มกราคม). *ความสุขแบบพอเพียง*. *ฐานเศรษฐกิจ*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2550, จาก http://www.dpu.ac.th/ises/news/viewarticles_02.asp?id=163
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : แมสพ์บลิชซิ่ง.

- วิริยะ สว่างโชติ. (2550). *คุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพ : (การพยายาม) หาจุดเชื่อมบนความต่าง*. สืบค้นเมื่อ 17 พฤศจิกายน 2550, จาก
<http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=410>
- วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์. (2546). *ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคาทอลิก*. การศึกษาอิสระ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ. ถ่ายเอกสาร.
- ศักดา สรรเสริญ. (2547). *ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคนอื่นๆ. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ : แมสพับลิชชิ่ง.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สรัญญา นวลลออ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- _____. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549*. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2551, จาก
<http://school.obec.go.th/bpr/pic2/plan9.cartoon.pdf>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕*. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2551, จาก
http://www.onec.go.th/Act/law2542/index_law2542.htm
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุขุม คำแหง. (2542). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษณ์. (2536). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.

- สุพล อนามัย. (2549). *การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). *การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุริพร ฟุ้งพุทธคุณ. (2549). *การบริหารจัดการเวลา*. กรุงเทพฯ : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- เสนาะ ตีเยาว์ และจีระ ประทีป. (2544). *คำตอบแทน*. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ และคณะ. (2544). *ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- อรรรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. ถ่ายเอกสาร.
- อำนวย แสงสว่าง. (2540). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธ์.
- อุไร ใจสว่าง. (2540). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การวัดผล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Alvesson, M. (1987). Organization, Culture and Ideology. *International Studies of Manament and Organization*. 17(11): 4-8.
- Andrew J. DuBrin. (1992). *Human Relations: A Job Oriented Approach*. 5th ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Berkowitz, L.; & others. (1987). Pay Equity, Job Gratification, and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 72(4): 544-561.
- Bragger, J.O.; & other. (2005). *Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers*. Retrieved February 5, 2008, from <http://www.springerlink.com/content/lq15504647q67866/fulltext.pdf>
- Bratton; John; & Gold, J. (1999). *Human Resource Management: Theory and Practice*. 2nd ed. London: Macmillan.
- Cinamon, R.G.; & Rich, Y. (2005). *Work-Family Conflict among Female Teachers*. Retrieved February 5, 2008, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MImg&_imagekey_56423_-sdarticle.pdf
- Cronbach, L.J. (1984). *Essential of Psychology Testing*. New York: Harper.

- Davis, L.E. (July – August, 1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*. 116(1): 53-56.
- Delamote, Y.; & Takezava, S.C. (1994). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Dubrin. (1992). *Human Relations*. (5th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.
- Ferrans, C.E.; & Power, M.J. (1992). *Psychometric Assessment of the Quality of Life Index*. Research in Nursing & Health.
- Frankl, V.E. (1963). *Man's search for meaning*. New York: Pocket books.
- Gomez, M.; Balkin; & Cardy. (1995). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Griffin. (1999). *Management*. 6th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. New York: World.
- Huse, E.F.; & Cummings, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Kells, H.R. (1996). *Self regulation in higher education: a multi-national perspective on collaborative systems of quality assurance and control*. Great Britain: Biddies Ltd.
- Kleiman, L.S. (1997). *Human Resource Management*. St. Paul: West Publishing Company.
- Koch, E.L. (1981). *Quality of Working Life Applied to Educational Organizations*. Dissertation Abstracts International. Retrieved December 10, 2007, from <http://www.lib.umi.com>
- Luthans, Fred. (1998). *Organizational Behavior*. 8th ed. Boston: McGraw – Hill.
- Mathew, R.G.; Wilson, J.W.; & Mathew, V. (1996, January). A retrospective study of the concept of spirituality as understood by recovering individuals. *Journal of Substance Abuse Treatment*. 13(1): 67-73.
- McCall, S. (1975). *Quality of life*. Social Indicators Research. 2(2): 229-248.
- Mentz, Kobus. (2001). *Change and the Quality of Work-Life of Teachers in Rural Schools in South Africa*. Retrieved February 1, 2008, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*. Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Moeser, E.L. & Golen, L.L. (1987). *Quality of work life: A Participative Management Process That Works*. Dissertation Abstracts International. Retrieved December 10, 2007, from <http://www.lib.umi.com>

- Nelson, B. (1996, August). Secret of Successful Employee Recognition. *Quality Digest*. 26(6): 22-29.
- Pelsma, Dennis M. (2003). *The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School Counselors*. Retrieved February 2, 2008, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf
- Prue, D. M.; & Fairbank, J. A. (1981). Performance Feedback in Organizational Behavior Management: A Review, *Journal of Organizational Behavior Management*. 12(2): 1-16.
- Rebore, R. W. (2001). *Human resources administration in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Rice, R. W.; & others. (1990). Multiple Discrepancies and Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 75(4): 386-396.
- Rossmiller, R. A. (1992, July). The secondary School Principal and Teachers' Quality of Work Life. In *Educational Management and Administration*. 20(3): 132-146.
- Sergiovanni, T. J.; & Starratt, R. J. (1993). *Supervision*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Sharma R. C. (1975). *Population and Social Economic Development*. Population Trends. Recourses and Environment: Hard Book on Population. New Delhi : n.p.
- Sweeney, P. D. (1990). "Distributed Justice and Pay Satisfaction: A Field Test of an Equity Theory Prediction," *Journal of Business and Psychology*. 4(3): 329-341.
- Terhune, Michael Neil. (2006). *A Study of Demographics and Job-Related Categories That Influence the Quality of Teacher Work Life in Montana Schools with Indigenous Populations*. Dissertation Abstracts International. Retrieved February 2, 2008, from <http://www.lib.umi.com>
- WHO group. (1995). *The World Health Organization Grality of Life Assessment (WHOQOL)*. The World Health Organization: SOC. Sci. Med.
- WHOQOL Group. (1994). *Quality of Life Assessment : International Perspective*. New York: Spriger-Verlag.
- UNESCO. (1993). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. Bangkok: UNESCO.
- University of Toronto. (2003). *Quality of Life Model Parallel to the 5 Power of a Champion*. Retrieved January 5, 2006, from <http://www.toronto.5.powers.aspc.edu.html>

- Vira Phangrak. (1992). *Catholic School Enrollment: A Study on Reasons Why Parents Choose Diocesan School in the Coastal Area of Chon Buri Province, Thailand*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of California. Los Angeles.
- Walton, R. (1974, May - June). Improving the Quality of Work Life. *Havard Business Review*, 12(26): 16-22.
- Werther, W.B. (1996). *Human Resources and Personnel Management* . (5th ed.). United States of America: McGraw-Hill.
- Wood, J.M. (1981). *Towards Improving the Quality of Work Life in Education*. Dissertation Abstracts International. Retrieved December 10, 2007, from <http://www.lib.umi.com>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ นิภา ศรีไพโรจน์
อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.นัตยา ปิณฑนานนท์
อาจารย์ประจำภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. อาจารย์ ดร.นิตย์ ไรจน์รัตนวณิชช์
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
4. ดร.รัชนิดา รัชนีลัดดาจิต
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีสาธิตประดิษฐ์
5. ดร.สุนีย์รัตน์ มิตรเจริญถาวร
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีพระโขง

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

3. ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะ
เก็บรักษาไว้ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น การตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว
และขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรุ่งนภา สันติศิริจันทร์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพ

- ☐ นักบวช
☐ ข้าราชการ

2. วุฒิการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ 10 ปีถึง 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

4. ตำแหน่งงาน

- ☐ หัวหน้ากลุ่มสาระและผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายต่างๆ
☐ ครูประจำชั้น
☐ ครูประจำวิชา

5. ศาสนา

- ☐ ศาสนาพุทธ
☐ ศาสนาคริสต์

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของท่านที่มี

ต่อแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	ด้านสุขภาพหน้าที่ โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพชีวิตครู เพื่อให้ทำงานได้เต็มที่					
2.	โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความ ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
3.	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงาน					
4.	โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพครู ประจำปี					
5.	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้คำปรึกษา เวลาที่เพื่อนครูประสบปัญหาส่วนตัว					
6.	การเดินทางมาโรงเรียนของข้าพเจ้า สะดวก ปลอดภัย					
7.	ครูมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี					
8.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน					
9.	ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความมีอิสระในการ คิด การกระทำ					
10.	ข้าพเจ้ามีความอิสระในการทำงาน					
11.	ข้าพเจ้าทุกคนได้รับความเสมอภาค เท่าเทียมกันในการทำงาน					
12.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรม ประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
13.	มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ข้าพเจ้าไม่รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงานจนเกินไป					
14.	โรงเรียนจัดให้ครูมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน					
	ด้านสังคมเศรษฐกิจ					
1.	รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว					
2.	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความมั่นคง					
3.	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้า					
4.	การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ					
5.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
6.	ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน					
8.	การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
9.	โรงเรียนมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ด้านจิตวิญญาณ					
1.	ข้าพเจ้ามีความสงบภายในจิตใจขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
2.	ข้าพเจ้ามีสมาธิในการปฏิบัติงาน					
3.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว					
4.	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม					
5.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ					
6.	การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข					
7.	ข้าพเจ้าให้ความสนใจ ให้ความเอาใจใส่ และเสริมกำลังใจนักเรียน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียน					
8.	ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูทำให้ข้าพเจ้าเกิดความเข้าใจดีและความสงบสุขในการปฏิบัติงาน					
9.	การปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่ตนนับถือทำให้ข้าพเจ้ามีความสุขทางใจ					
10.	ความสำนึกของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูมากกว่าคาดหวังรางวัลตอบแทน					
11.	ข้าพเจ้าใช้เหตุและผลในขณะปฏิบัติงาน					
12.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในอาชีพครู					
13.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในการกระทำความดี และความมีคุณธรรมของตน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
14.	ข้าพเจ้ามีอารมณ์แจ่มใส สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับนักเรียนและเพื่อนครูได้อย่างมีความสุข					
15.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
16.	ข้าพเจ้ามีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการขจัดความขัดแย้งในขณะปฏิบัติงาน					
17.	ข้าพเจ้าสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบภายในจิตใจ					
18.	ข้าพเจ้ามีความสุขใจ พอใจ และพอใจเพียงกับชีวิตในปัจจุบัน					
19.	ข้าพเจ้ามีสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่					
ด้านครอบครัว						
1.	ข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรักความอบอุ่น					
2.	โรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว					
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน					
5.	ข้าพเจ้าสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
6.	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของคุณ					
7.	ผู้บริหารให้ความห่วงใย สนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครูในเวลาที่ไม่สบายหรือเจ็บป่วย					
8.	ครอบครัวส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
9.	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี					
10.	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว					

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ และหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนา
เครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 0519.12/๒๔๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์นาคยา ปิณฑนันทน์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 5730

ที่ ศธ 0519.12/๑๙๔๕

วันที่ /3 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ -ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญรองศาสตราจารย์นิภา ศรีไพโรจน์ และ อาจารย์นิธย์ ไรจน์รัตนวณิชช์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่แมรี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ข้าราชการในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ และขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวดี ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 0519.12/๖๑4๒



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/๓ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีสาธิตประดิษฐ์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ แบบสอบถามการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรุติ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/๑๑ 4๕



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/3 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาริพระโขนง

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิริจันทร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจ
แบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวรุ่งนภา
สันติศิริจันทร์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/๑๙๔ ๘



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนขอแซฟอุปถัมภ์ อุททอง

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้บุคลากรครู เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/๑๙๕ /



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/ 3 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มารีประจวบคีรีขันธ์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลั่นกุลหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรครู ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มารี ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

1
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/๖๑๕.๒



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๓ มีนาคม 2551

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาลีพระโขนง

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรครู ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/๒๗4๑



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุโขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

13 มีนาคม 2551

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มารีสาท

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ บุคลากรครู ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดไธสง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ที่ ศธ 0519.12/ ๖๓๕๘



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

/3 มีนาคม 2551

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระแม่มาริสาธิตประดิษฐ์

เนื่องด้วย นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ บุคลากรครู ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาริ ในระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน 2551

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ ได้เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

1

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุรวุฒิ ปัดโรตอง)

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2664-1000 ต่อ 5730

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-294-1477, 089-0421-009

ภาคผนวก ง
ภาคสถิติแสดงดัชนีความเชื่อมั่น

ภาคผนวก ค ค่าสถิติความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ ทิ้ง
ด้านสุขภาพหน้าที่		
1.	โรงเรียนมีการส่งเสริมสุขภาพชีวิตครูเพื่อให้ทำงานได้เต็มที่	.86
2.	โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	.86
3.	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน	.86
4.	โรงเรียนจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพครูประจำปี	.87
5.	ผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่เพื่อนครูประสบปัญหาส่วนตัว	.86
6.	การเดินทางมาโรงเรียนของข้าพเจ้าสะดวก ปลอดภัย	.86
7.	ครูมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี	.87
8.	ผู้บริหารและครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	.85
9.	ความเป็นประชาธิปไตยในโรงเรียน ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความมีอิสระในการ คิด การกระทำ	.86
10.	ข้าพเจ้ามีความอิสระในการทำงาน	.84
11.	ข้าพเจ้าทุกคนได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงาน	.85
12.	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ร่วมกิจกรรม ประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน	.85
13.	มีกฎระเบียบข้อบังคับที่ข้าพเจ้าไม่รู้สึกอึดอัดในการปฏิบัติงานจนเกินไป	.86
14.	โรงเรียนจัดให้ครูมีกิจกรรมร่วมกับชุมชน	.85
ค่าความเชื่อมั่นรวมรายด้าน		.88

ภาคผนวก ค คำสถิติความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ ทิ้ง
ด้านสังคมเศรษฐกิจ		
1.	รายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในครอบครัว	.77
2.	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความมั่นคง	.71
3.	งานในวิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความก้าวหน้า	.73
4.	การจัดสวัสดิการที่ดี ทำให้เกิดความมั่นคงในฐานะทางเศรษฐกิจ	.73
5.	ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	.74
6.	ผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	.75
7.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน	.72
8.	การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	.73
9.	โรงเรียนมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	.70
ค่าความเชื่อมั่นรวมรายด้าน		.76

ภาคผนวก ค ค่าสถิติความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ ทิ้ง
	ด้านจิตวิญญาณ	
1.	ข้าพเจ้ามีความสงบภายในจิตใจขณะปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	.89
2.	ข้าพเจ้ามีสมาธิในการปฏิบัติงาน	.89
3.	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	.90
4.	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองดีของสังคม	.90
5.	ข้าพเจ้าปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความ สงบสุขทางจิตใจ	.89 .90
6.	การเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครู เป็นสิ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข	.89
7.	ข้าพเจ้าให้ความสนใจ ให้ความเอาใจใส่ และเสริมกำลังใจนักเรียน ทำให้ เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียน	.89
8.	ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูทำให้ข้าพเจ้าเกิดความเข้าใจดีและความสงบ สุขในการปฏิบัติงาน	.90
9.	การปฏิบัติพิธีทางศาสนาที่ตนนับถือ ทำให้ข้าพเจ้าเกิดความสุขทางใจ	.90
10.	ความสำนึกของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูมากกว่าคาดหวังรางวัลตอบ แทน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข	.90
11.	ข้าพเจ้าใช้เหตุและผลในขณะปฏิบัติงาน	.90
12.	ข้าพเจ้าภาคภูมิใจในอาชีพครู	.90
13.	ข้าพเจ้าเชื่อมั่นในการกระทำความดีและความมีคุณธรรมของตน	.90
14.	มีสุขภาพจิตดี อารมณ์แจ่มใส สามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับนักเรียนและ เพื่อนครูได้อย่างดีและมีความสุข	.89
15.	ข้าพเจ้ามีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	.90
16.	ข้าพเจ้ามีสมาธิ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการขจัดความขัดแย้ง ในขณะปฏิบัติงาน	.90
17.	ข้าพเจ้าสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบภายในจิตใจ	.90
18.	ข้าพเจ้ามีความสุขใจ พอใจ และพอเพียงกับชีวิตในปัจจุบัน	.90

19.	ข้าพเจ้ามีสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่	.90
	ค่าความเชื่อมั่นรวมรายด้าน	.90

ภาคผนวก ค ค่าสถิติความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความเชื่อมั่น หากตัดข้อนี้ ทิ้ง
ด้านครอบครัว		
1.	ข้าพเจ้าใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ทำให้เกิดความรักความอบอุ่น	.76
2.	โรงเรียนจัดสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัว	.75
3.	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	.76
4.	โรงเรียนจัดกิจกรรมวันหยุดอย่างเป็นทางการเพื่อชีวิตครอบครัว เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อนประจำปีร่วมกัน	.79
5.	ข้าพเจ้าสามารถบริหารเวลาอย่างเหมาะสมระหว่างหน้าที่และชีวิตครอบครัว	.78
6.	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของครู	.77
7.	ผู้บริหารให้ความห่วงใย สนใจและเอาใจใส่หมั่นเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครูในเวลาที่ไม่สบายหรือเจ็บป่วย	.78
8.	ครอบครัวส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.78
9.	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานราบรื่นดี	.74
10.	มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว	.72
	ค่าความเชื่อมั่นรวมรายด้าน	.79

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวรุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์
วันเดือนปีเกิด	10 ตุลาคม 2514
สถานที่เกิด	จังหวัด อำนาจเจริญ
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	247 ซ. จันทน์ 27 ถ.จันทน์ แขวงทุ่งวัดดอน เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายธุรการ-การเงิน / ผู้จัดการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนพระแม่มาลีสาธูประดิษฐ์ 2/1 ซ. สาธูประดิษฐ์ 34 เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	มัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนพระแม่มาลีสาทร
พ.ศ. 2545	ศิลปศาสตรบัณฑิต (นิเทศศาสตร์ สาขาวารสารศาสตร์) จากสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2547	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู (ป.วค.) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ