

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู  
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ



สารนิพนธ์  
ของ  
ธีรชัย จัตรชัยวัฒนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มิถุนายน 2558

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู  
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ



สารนิพนธ์  
ของ  
ธีรชัย จัตรชัยวัฒนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู  
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ



บทคัดย่อ  
ของ  
ธีรชัย จัตรชัยวัฒนกุล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มิถุนายน 2558

ธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรรมการควบคุม: อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ 2) ศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ และ 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้งสิ้น 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประเมินค่า 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ มีความสัมพันธ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (.583) 4) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านบูรณาการทางสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45 โดยด้านบูรณาการทางสังคมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

THE TEACHERS' QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING JOB PERFORMANCE  
ACCORDING TO THE TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS UNDER THE  
OFFICE OF BANGKAPI AREA IN BANGKOK METROPOLIS



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

June 2015

Teerachai Chatchaiwattanukul. (2015). *The Teachers' Quality of Work Life Affecting Job Performance According to the Teacher Professional Standards under the Office of Bangkok Area in Bangkok Metropolis*. Bangkok Substantive Report M.Ed. (Education Administration). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University  
Advisor Committee: Dr.Somchai Thepsaeng.

The objectives of this research 1) study the quality level of work life of teachers under Educational service area Bangkok, Bangkok. 2) study the level of work according to professional standards of teachers under Educational service area Bangkok, Bangkok. 3) study the relationship between the quality of working life with work according to professional standards of teachers under Educational service area Bangkok, Bangkok. 4) Quality of work life that affect the work according to professional standards under Educational service area Bangkok, Bangkok Participants of the research is 227 teachers from 11 schools under Educational service area Bangkok, Bangkok Tools used for data gathering were questionnaire identifying quality value, and interviewing form. Statistical analyses used were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient (Pearson's  $r$ ), multiple regression.

The research result found that 1) The quality of work life, under Educational service area Bangkok, Bangkok. In overall, was high level such as The integration of social networking, the progress and talent development. In the work environment, convenient and secure. 2) work according to professional standards of teachers under Educational service area Bangkok, Bangkok in overall, was high level such as behave as a good model for students, The development of lesson plans to be able to follow and get actual results. The aim to develop students to their full potential, The development of teaching materials to be effective. 3) the relationship between the quality of working life and work according to professional standards of teachers under Educational service area Bangkok, Bangkok The overall relationship is moderate (0.583). 4) Quality of work life of teacher under Educational service area Bangkok, Bangkok found that The integration of social networking affect the work according to professional standards of teachers. Level of statistical significance .01 has predictive power 45 percent by the social integration is maximum predictive power.

สารนิพนธ์  
เรื่อง  
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร  
สำนักงานเขตบางกะปิ  
ของ  
ธีรชัย จัตรชัยวัฒนกุล

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)  
วันที่ 15 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... ประธาน  
(อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง)

..... กรรมการ  
(เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภณ)

## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับงานวิจัยทั้งทางตรงและทางอ้อม จนทำให้สารนิพนธ์นี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่สุมลรัตน์ ฉัตรชัยวัฒนกุล คุณพ่อนณิ ผาธุธรรม ที่ท่านได้ให้กำเนิดและเลี้ยงดูให้ข้าพเจ้าเติบโตเป็นคนดีและมีวุฒิการศึกษาที่ดี ตลอดจนถึง คุณสุวิมล วีระเกาศัลย์ คุณแม่คนที่สองของข้าพเจ้า รวมถึง คุณจริณภรณ์ ผาธุธรรม พี่สาวที่นารักของข้าพเจ้า ทุกท่านที่ข้าพเจ้าได้กล่าวในย่อหน้านี้ล้วนเป็นกำลังและความหมายในชีวิตมากที่สุด

ธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล



## สารบัญ

| บทที่                                                                   | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ .....                                                            | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                                           | 1    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                           | 3    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                              | 3    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                 | 3    |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย .....                                           | 4    |
| กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....                                     | 4    |
| ตัวแปรที่ศึกษา .....                                                    | 4    |
| นิยามศัพท์เฉพาะ .....                                                   | 4    |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย .....                                              | 6    |
| สมมุติฐานในการวิจัย .....                                               | 7    |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                  | 8    |
| การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร .....                                      | 9    |
| ความเป็นมาของการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร .....                          | 9    |
| โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร .....                  | 10   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ .....                            | 11   |
| ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....                                 | 11   |
| แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....                              | 13   |
| ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ .....                    | 14   |
| หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                | 18   |
| ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                                  | 18   |
| ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....                                 | 19   |
| องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน .....                            | 20   |
| มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา .....                                         | 32   |
| มาตรฐานวิชาชีพครู .....                                                 | 33   |
| มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและระดับคุณภาพ .....                          | 36   |
| หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ... | 45   |
| การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ .....                            | 45   |
| การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง .....                    | 48   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                    | หน้า      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2 (ต่อ)</b>                                                                           |           |
| การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ .....                                 | 54        |
| การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน .....                                           | 55        |
| ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน<br>วิชาชีพครู ..... | 60        |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                                              | 61        |
| งานวิจัยในประเทศ .....                                                                   | 62        |
| งานวิจัยต่างประเทศ .....                                                                 | 65        |
| <b>3 วิธีดำเนินงานวิจัย .....</b>                                                        | <b>67</b> |
| การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                            | 67        |
| ประชากร .....                                                                            | 67        |
| การเลือกกลุ่มตัวอย่าง .....                                                              | 67        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                              | 68        |
| การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ .....                                                   | 69        |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                                                | 69        |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                   | 70        |
| การจัดกระทำข้อมูล .....                                                                  | 70        |
| การวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                 | 70        |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                    | 71        |
| <b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>                                                      | <b>72</b> |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                | 72        |
| การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                        | 73        |
| <b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>                                            | <b>85</b> |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                                            | 85        |
| สมมุติฐานในการวิจัย .....                                                                | 85        |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                                                  | 85        |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                              | 86        |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                   | หน้า       |
|-----------------------------------------|------------|
| <b>5 (ต่อ)</b>                          |            |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....               | 86         |
| การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....  | 86         |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....          | 87         |
| การอภิปรายผล .....                      | 88         |
| ข้อเสนอแนะ .....                        | 90         |
| ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ .....  | 90         |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ..... | 90         |
| <b>บรรณานุกรม .....</b>                 | <b>91</b>  |
| <b>ภาคผนวก .....</b>                    | <b>100</b> |
| ภาคผนวก ก .....                         | 101        |
| ภาคผนวก ข .....                         | 105        |
| ภาคผนวก ค .....                         | 110        |
| ภาคผนวก ง .....                         | 115        |
| <b>ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์ .....</b>   | <b>126</b> |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                             | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 สังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่นักวิชาการกล่าว<br>ตรงกันในระดับความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป) .....                                                                  | 25   |
| 2 ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                                                                                                   | 68   |
| 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและรายด้าน .....                                                            | 73   |
| 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ<br>โดยรวมและรายข้อ .....                                  | 74   |
| 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ที่สะดวกและปลอดภัยโดยรวมและรายข้อ .....              | 75   |
| 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนา<br>ความสามารถโดยรวมและรายข้อ .....                       | 76   |
| 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวม<br>และรายข้อ .....                                    | 77   |
| 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ<br>ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและ<br>รายด้าน .....                                         | 78   |
| 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม<br>ศักยภาพโดยรวมและรายข้อ .....               | 79   |
| 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้<br>สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยรวมและรายข้อ .....     | 80   |
| 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู<br>สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน<br>ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยรวมและรายข้อ ..... | 81   |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู<br>สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี<br>แก่ผู้เรียนโดยรวมและรายชื่อ .....                    | 82   |
| 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ<br>การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู .....                                                                                                  | 83   |
| 14 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม<br>มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิด้วย<br>การใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter ..... | 84   |
| 15 การประเมินแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่า<br>ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....                                                                                                      | 106  |
| 16 การประเมินแบบสอบถามมาตรฐานการปฏิบัติงานครู โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่า<br>ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....                                                                                                  | 108  |

## บัญชีภาพประกอบ

### ภาพประกอบ

### หน้า

|                              |   |
|------------------------------|---|
| 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย ..... | 7 |
|------------------------------|---|



# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

จากรายงานผลวิจัยตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี พ.ศ. 2554 – 2556 โดยสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ปัญหาหลักเกี่ยวกับการทำงาน และคุณภาพชีวิตในภาพรวมของข้าราชการไทย ยังเป็นเรื่องที่ไม่ได้รับการผลักดันตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าด้วยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐที่ดีพอ โดยมีปัญหาซึ่งเห็นเด่นชัดคือ เรื่องหนี้สิน ความเครียดในงานและชีวิตส่วนตัว และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งทั้งหมดล้วนเกี่ยวพันกับประสิทธิภาพการทำงานในระดับบุคคล ทั้งต่อเนื่องไปถึงระดับโครงสร้างการพัฒนาประเทศ (สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2557: 23)

จากการศึกษาข้อมูลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม นายศิริเชษฐ์ สังขะมาน หัวหน้าโครงการแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานองค์การภาครัฐ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาฯ เปิดเผยว่า จากการสำรวจพบปัญหาว่า 1 ใน 3 ของข้าราชการมีหนี้สินเพื่อที่อยู่อาศัยเป็นของตนเองและยานพาหนะ แต่ยังไม่ผ่อนชำระไม่หมด กว่า 20% มีความเครียดสูง ซึ่ง 5% ในกลุ่มนี้จัดว่ามีความเครียดสูงมาก และยังมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ โดยมีอัตราของผู้มีโรคประจำตัวมากถึง 1 ใน 3 ของข้าราชการทั้งหมด นอกจากนี้ ยังมีเรื่องของความไม่พึงพอใจในระบบงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าความคาดหวังที่ควรได้รับ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน ความยุติธรรมและความสัมพันธ์ในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งหมดทำให้การจัดเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของข้าราชการไม่มีความสุข “ปัญหาเหล่านี้ล้วนเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนใหญ่ต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งส่งผลเสียเป็นวงกว้างในระดับชาติ เราจึงมองว่าการจะทำให้ระบบราชการและการให้บริการประชาชนขององค์การภาครัฐดำเนินไปได้ดีขึ้น ก็ต้องใช้หลักการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดูแลให้พวกเขามีความสุขมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งต้องใช้ปัจจัยหลายอย่างขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อผลในระยะยาว” (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. 2556: 48)

การพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าไปอย่างมีประสิทธิภาพ คนจะต้องเป็นปัจจัยหลักจากเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่สำคัญ พบว่า ควรอยู่ที่การสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนในสังคม เนื่องจากสภาพสังคมที่เจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ย่อมอาศัยคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ได้มาตรฐาน สำหรับสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน ซึ่งมีความอ่อนแอทางการเมืองและเศรษฐกิจ ขาดความมั่นคงภายใน ขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความเหลื่อมล้ำทางวัฒนธรรมนี้ ได้ส่งผลให้ประชากรมีชีวิตที่ขาดคุณภาพ กำลังคนที่ขาดคุณภาพย่อมไม่อาจคาดหวังได้เลยว่าจะสามารถสร้างสรรค์สิ่งใดๆ ให้มีคุณภาพได้เพราะเขาเองก็ยังอยู่ท่ามกลางชีวิตที่ขาดคุณภาพ ชีวิตจะดีงามมีความสุข ชาติจะรุ่งเรือง มั่นคง สังคมจะร่มเย็นด้วยปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาคน คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ

จะพัฒนาคนได้ด้วยการศึกษา (กนกวรรณ ครุฑปักษ์. 2552: 20)

ครูเป็นบุคคลที่เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์มีงานที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเป็นภาระช่วยเหลือ ทั้งเป็นพลเมืองดีมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถและสมรรถภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต ซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอด (ประสูตร รูปหอม. 2549: 17)

การทำงานของครูจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่จะช่วยให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ครูจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งที่ว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานอย่างกลมกลืน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ การพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่กันไประหว่างการพัฒนาความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในด้านการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น พระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 ให้ความสำคัญแก่วิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพดังกล่าวจึงต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้คุรุสภาเป็นสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2553 มาตราที่ 49 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน คุรุสภาจึงได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2553 (เชษฐา ไชยเดช. 2553: 22)

จะเห็นได้ว่ามาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2553 ถือเป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพครู ตลอดจนเป็นมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพครู และนอกจากนั้นยังเป็นเครื่องชี้วัดให้ครูพัฒนาการปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2554: 7)

จากการศึกษาข้อมูลจากนิตยสารสำนักงานเขตบางกะปิ นายสิน นิติธาดากุล ผู้อำนวยการสำนักงานเขตบางกะปิ ได้ให้มุมมองของข้าราชการเขตบางกะปิ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

ข้าราชการครู ว่าควรให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มิฉะนั้นอาจส่งผลสะท้อนต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้ครูมีกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงาน และต้องส่งเสริมการอบรมและเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรในสายงานต่างๆให้เข้มแข็งมากขึ้น (สำนักงานเขตบางกะปิ. 2557: 12)

สภาพปัญหาวิชาชีพครูจากข้อมูลข้างต้นนั้นส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมาก หลายๆ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้รับผลกระทบจากปัญหาเหล่านี้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเป็นปัญหาที่ผู้วิจัย มีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ เพื่อเป็นแนวทางประโยชน์ให้กับองค์กรภาคการบริหาร ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับใด การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูอยู่ในระดับใด และคุณภาพชีวิตการทำงานมีการส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิหรือไม่

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งผลการวิจัยเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้กำหนดจุดที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างตรงจุด ซึ่งครูเป็นบุคลากรที่สำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน และสอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและสังคม

### ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ โรงเรียนไขศรีปราโมทย์อนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น โรงเรียนวัดเทพลีลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนลำสาลี (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง จำนวน 514 คน

### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้ง 11 โรงเรียน จำนวน 541 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 227 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนจากทุกโรงเรียนในกลุ่มประชากร

### ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1. ตัวแปรอิสระ

##### 1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

##### 1.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

##### 1.1.3 ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ

##### 1.1.4 ด้านบูรณาการทางสังคม

#### 2. ตัวแปรตาม

##### 2.1 มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครู

##### 2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

##### 2.1.2 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

##### 2.1.3 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

##### 2.1.4 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **ข้าราชการครู** หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ที่โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้ง 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ โรงเรียนไขศรีปราโมทย์อนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น โรงเรียนวัดเทพลีลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนลำสาลี (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง

2. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ที่มีต่อสภาพการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้คือ

**2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง เงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว เหมาะสมกับงาน รู้สึกเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอาชีพอื่น ในลักษณะคล้ายกัน สามารถทำให้มีความสุขเหลือเก็บในแต่ละเดือน ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เป็นฐานเพื่อเงินเดือนที่สามารถกู้ซื้อที่อยู่อาศัย และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพราะบุคคลมีความประสงค์ที่จะได้รับเงินไว้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัวเพื่อตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวัน หรือทั้งในรูปแบบของผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินทั้งนี้เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะของแต่ละคน ก่อให้เกิดความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานของตน

**2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย** หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องให้การดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องของอาคารสถานที่ ความสะอาดของอาหาร และสุขลักษณะต่างๆ มาตรการรักษาความปลอดภัยอุปกรณ์รักษาพยาบาลเบื้องต้น การซักซ้อมเหตุการณ์ฉุกเฉิน การอำนวยความสะดวกของที่จอดรถ และใกล้ชิดกับแหล่งชุมชน ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำรงชีวิตและการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ในหน่วยงานเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กร และสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานต่อไป

**2.3 ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ** หมายถึง การได้รับการพัฒนา และให้การฝึกอบรมให้นาวิธีการใหม่ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในด้านที่สนใจ และพัฒนาความรู้ในด้านที่ปฏิบัติแม้ว่าจะไม่ตรงกับสาขาที่จบมา มีการอบรมสัมมนาออกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและความเข้าใจต่อทุกฝ่าย

**2.4 การบูรณาการทางสังคม** หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้ออาทร ได้รับการยกย่อง ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกันได้ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันจากเพื่อนร่วมงานในทุกกระดับ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และมีการจัดงานเกษียณอายุราชการให้ครูอย่างสมเกียรติ ครู จึงต้องปฏิบัติภารกิจในด้านการพัฒนาสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ต่อสถานศึกษาทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อไป รวมทั้งเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงาน คล่องตัว ราบรื่นและมีศักยภาพ

**3. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู** หมายถึง การทำงานในหน้าที่และการปฏิบัติตนของครู โดยใช้มาตรฐานวิชาชีพครูและจุดเน้นของโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานวิชาชีพครู 4 ด้าน ดังนี้

**3.1 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ** หมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดความรู้ให้มากที่สุด โดยเน้นหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับความสนใจและถนัดของผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพอย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ค้นพบ และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

**3.2 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง** หมายถึง การเลือกใช้ และปรับปรุงแผนการสอน ออกแบบกิจกรรมการสอนเน้นทักษะกระบวนการ มีการบันทึกการสอน ประเมิน การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริงหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ โดยใช้เทคนิคการสอน ที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

**3.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ** หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้นเลือกใช้และปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีอยู่เดิม รวมทั้ง นำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสม มีอุปสรรคอย่างไร โดยพิจารณาจากลักษณะทาง กายภาพของสื่อ และสาระสื่อสารไปยังผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงสื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

**3.4 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน** หมายถึง การแสดงตนเป็นตัวอย่าง ที่ดี ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพที่ดีอยู่เสมอ การแต่งกาย กิริยาวาจา มารยาทสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับ กาลเทศะ ตรงต่อเวลา รักษาสาธารณสมบัติ มีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ยึดมั่นในขนบธรรมเนียม ประเพณี ประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นครู หมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้ที่พร้อมด้วย ภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐาน ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และเป็นแบบอย่าง

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย จากนักวิชาการ หลายท่าน มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

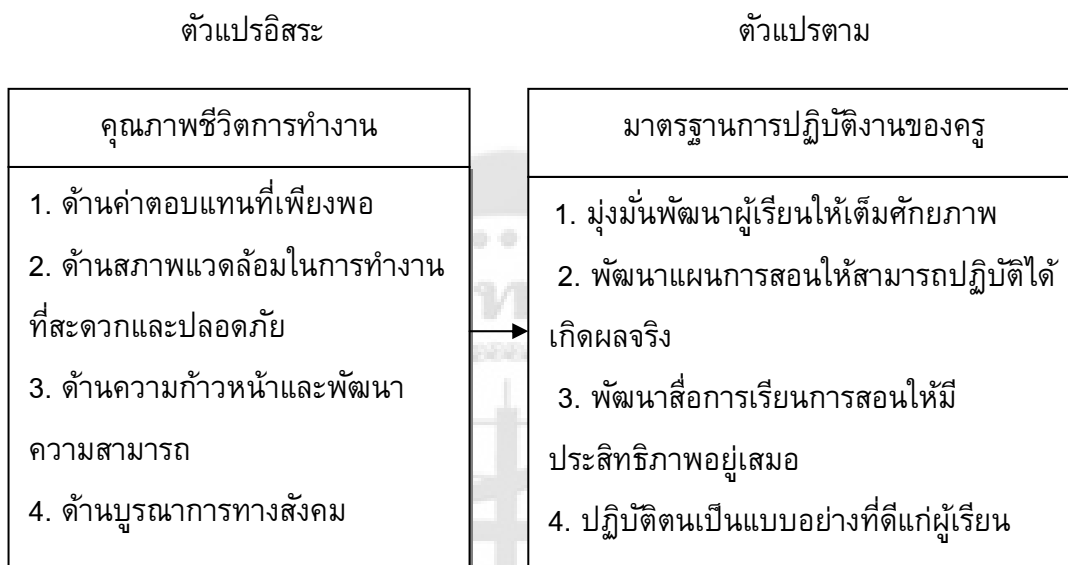
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ วอลตัน เลวิน เคส และ โรเซนเวีย คาสสิโอ เดสเลอร์ สบายโรพอลลออส และสถาบันวิจัยประชากรและ สังคม เมื่อนำมาสังเคราะห์ร่วมกันแล้ว ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่กล่าวตรงกันตั้งแต่ 4 ระดับขึ้นไป มาใช้ เป็นแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า สิ่งชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น 1) ค่าตอบแทน ที่เพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการทางสังคม

2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยใช้ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2553 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้จุดเน้นของ เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนที่ 22. 2553: 38) ซึ่งมีการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และเป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญ ในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษา และการพัฒนาคนของประเทศ โดยมุ่งเน้น การพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายร่วมกันให้มีการทบทวนการปฏิบัติงานตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยมุ่งเน้นใน 4 ด้าน คือ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนา แผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

จากแนวคิด เอกสาร และงานวิจัย ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร
  - 1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร
  - 1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
  - 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.2 แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
  - 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 3.3 องค์ประกอบที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
  - 4.1 มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 4.2 มาตรฐานวิชาชีพครูและระดับคุณภาพ
5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
  - 5.1 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
  - 5.2 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
  - 5.3 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
  - 5.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
6. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## 1. การบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

### 1.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาของการจัดการศึกษากรุงเทพมหานคร จัดตั้งครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2427 มีการขยายการจัดการศึกษา โดยจัดตั้งองค์กรรับผิดชอบเป็นกระทรวงศึกษาธิการและเป็นกระทรวงธรรมการ ในปีพ.ศ. 2435 ถึงปีพ.ศ. 2411 ได้มีโครงสร้างการศึกษา โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการของกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในกรุงเทพมหานครและให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลในปี พ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2547 มีหน่วยงานรับผิดชอบระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงนครบาล รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ รับผิดชอบประสานงานให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานการปกครองรูปแบบพิเศษ จัดตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองนครหลวงกรุงเทพธนบุรี องค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เทศบาลนครหลวงของประเทศไทย และเป็นการบริหารราชการแบบท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร รองรับโครงสร้างการบริหารของกรุงเทพมหานครประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานครและฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน มีหน้าที่จัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร แบ่งพื้นที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานครแบ่งพื้นที่การปกครองแบบเขต แต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง บorough และพื้นที่กรุงเทพมหานครในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้กับประชาชนในกรุงเทพมหานคร มีบทบาทสำคัญดำเนินการจัดการศึกษาหลายระดับหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การศึกษาในรูปแบบศูนย์เลี้ยงดูเด็ก หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้การสนับสนุนชุมชนที่เปิดดำเนินการ
2. การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต
3. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทย์ และวิทยาลัยพยาบาล เกื้อการุณ ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์
4. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ ฝึกอบรมวิชาชีพพระยาสันในโรงเรียน และจัดอบรมให้กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร มีดังนี้

สำนักงานการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษา โดยนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตและโรงเรียนดำเนินการ

สำนักงานศึกษาแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น 7 หน่วยงาน คือ สำนักเลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศน์ สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานศึกษารับผิดชอบเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

กรุงเทพมหานครกำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เด็กนักเรียนของกรุงเทพมหานคร ได้รับสิทธิเรียนฟรี เรียนดี อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้กรุงเทพมหานครมียุทธศาสตร์ด้านการศึกษา 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก มุ่งเน้นให้นักเรียนกรุงเทพมหานครมีความพร้อมด้านความรู้ คุณธรรม ประการที่สอง ให้นักเรียนของกรุงเทพมหานคร มีสิทธิและความเสมอภาคกันอย่างไม่มีเงื่อนไขในการรับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ตามมาตรา 10 ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ไร่ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดไว้ และประการที่สาม ยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การเรียนรู้ของนักเรียน กรุงเทพมหานคร ให้มีคุณภาพมาตรฐานสอดคล้องตามมาตรา 6 และมาตราที่ 7 ของ พ.ร.บ. การศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบการจัดการองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาดังกล่าว จึงได้กำหนดแนวทางการดำเนินงาน 2 ประการ ได้แก่ ประการแรก ส่งเสริมให้นักเรียนกรุงเทพมหานครมีความรู้คู่คุณธรรม พร้อมด้วยคุณลักษณะ 7 คุณลักษณะ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ไม่หวั่นไหวกับสิ่ง ยั่วเย้าในทางที่ไม่ดี ซึ่งรุ่มล่อมมากมายในสังคมปัจจุบัน เก่งด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาศาสตร์ โดยเฉพาะภาษาไทย ซึ่งเป็นภาษาเอกลักษณ์ของชาติ รวมถึงภาษาที่สอง เช่น อังกฤษ ภาษาจีน เป็นต้น รักชุมชนกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานศึกษากรุงเทพมหานครได้จัดโครงการกรุงเทพฯศึกษา และ ส่งเสริมให้เด็กได้เรียนรู้ความเป็นมาของกรุงเทพมหานครและชาติไทย รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสาร สามารถ เลือกับข่าวสารที่ดี เพื่อนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเองและสังคม และส่งเสริมนิสัยรัก การอ่านและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถคิดวิเคราะห์เป็น และปลูกจิตสำนึกให้ นักเรียนกรุงเทพมหานคร ยึดมั่นในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประการที่สองจัดการเรียนการสอน ให้นักเรียนกรุงเทพมหานครมีโอกาสเรียนฟรีโดยไม่มีเงื่อนไข (สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549: 7)

## 1.2 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครโดยสำนักงานศึกษา ได้สนับสนุนโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

นำรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมเข้ามาใช้ในการผดุงคุณภาพการศึกษา และยกระดับคุณภาพการศึกษาในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานที่ทัดเทียมกัน โดยการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่อยู่ในเขตเดียวกัน เพื่อสร้างทีมพลังเกื้อกูลและสร้างความเข้มแข็งให้กับเครือข่าย (สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. 2547: 40 – 42)

เครือข่ายโรงเรียนในสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 11 โรงเรียน ดังนี้ (คณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ. 2553: 7 – 13)

1. โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ
2. โรงเรียนไขศรีปราโมทย์อนุสรณ์
3. โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น
4. โรงเรียนวัดเทพลีลา
5. โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง
6. โรงเรียนคลองกะจะ
7. โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่
8. โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย
9. โรงเรียนบ้านบางกะปิ
10. โรงเรียนวัดบึงทองหลาง
11. โรงเรียนลำสาละ (ราษฎร์บำรุง)

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

### 2.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกเรียกว่า “การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับปัจเจกบุคคล ในระดับองค์กร เช่น นิยามของนักวิชาการ ดังต่อไปนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2549: 53) ให้แนวคิดว่าการพัฒนา หมายถึง ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงให้เจริญงอกงาม เมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนานๆ แล้ว ไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมก็จะเกิดการถอยหลัง แม้แต่การอยู่นิ่งก็จะถอยหลังอยู่แล้วเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นเป็นลำดับมีของใหม่ มาแทนที่ของเก่าที่ล้าสมัยอยู่เสมอ ดังนั้นครูที่อยู่กับโรงเรียนนานๆ แล้วไม่หาความรู้เพิ่มเติมเกิดความเฉื่อยชา ทำงานกันไปเรื่อยๆ อย่างที่กล่าวกันว่า “เข้าซามเย็นซาม” จะทำให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนล้าหลัง ไม่ก้าวหน้า ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคนในหน่วยงาน

เพ็ชร ฐปะวิเชตร์ (2549: 19 – 22) ให้แนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการ ทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิตและ การงาน (Career Path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้ทุกวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปศึกษา

ดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นคว้าหาความรู้ข่าวสารจากเว็บไซต์ การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน เป็นต้น

ธวัช บุญยมติ (2550: 28) ให้แนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมหรือกระบวนการในการเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศคติ (Attitude) และความสามารถ (Capacities) ของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนถึงระดับวิชาชีพ (Professional) หรือระดับที่องค์กรต้องการ

นราธิป ศรีรวม (2550: 28) ให้แนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการกระทำทุกอย่างเพื่อที่จะเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของการ

กิลลีย์ เอ็กแลนด์ และ เมย์คูนิช (Gilley, Egglard; & Maycunich. 2002: 56) ให้คำนิยามว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน และการเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคน รวมทั้งความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว

เดสิมอน เวอร์เนอร์ และ แฮริส (Desimone; Werner; & Harris. 2002: 3) ให้แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรว่า หมายถึง กิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้และเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นตามความต้องการของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต การเรียนรู้ถือว่าเป็นแก่นสาระสำคัญของความพยายามทั้งปวงของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงควรเริ่มตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้าทำงานและต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิตสายอาชีพของพนักงาน มีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของกลยุทธ์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กริฟส์ (Grieves. 2003: 98) ให้แนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ มักจะรวม 3 สิ่ง คือ การตระหนักรู้ถึงความซับซ้อนของการจัดการการเปลี่ยนแปลง ความต้องการเพื่อความอยู่รอด และการปรับเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญเฉพาะการฝึกอบรมไปเป็นการแสวงหาแนวคิด และทิศทางใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษหน้า

ฮาร์ริสัน และ เคสเซลส์ (Harrison; & Kessels. 2004: 77) ให้แนวคิดว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งในองค์กร ประกอบด้วย การวางแผนและการสนับสนุนอย่างชำนาญ เพื่อจัดให้มีการเรียนรู้ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ กระบวนการสร้างความรู้และจัดประสบการณ์ใหม่ๆ ทั้งในสถานที่ปฏิบัติงานและที่อื่นๆ เพื่อความเติบโตก้าวหน้าขององค์กร และเพิ่มศักยภาพของบุคลากรโดยผ่านการนำความสามารถ การปรับตัว การร่วมแรงร่วมใจ และกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้ใหม่ของคนทำงานเพื่อองค์กร

ดีลาฮาเย (Delahaye. 2000: 205) ให้แนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนที่แยกไม่ออกจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และยังเกี่ยวข้องกับการบริหารความหลากหลาย การสร้างความรู้ใหม่ๆ การบริหารสมัยใหม่การเรียนรู้ของผู้ใหญ่ การสร้างหุ้นส่วนการเรียนรู้และการเรียนรู้ในงาน

จากการศึกษาความหมายเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการวางแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาให้มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านความคิด จิตใจ สามารถแก้ไขปัญหา สถานการณ์ และเอาตัวรอดในงานได้ แล้วยังสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อไปเรื่อยๆ

## 2.2 แนวคิด ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

### 2.2.1 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow' s Hierarchy of Needs) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2545: 311; อ้างอิงจาก Maslow. 1987) มาสโลว์มองความต้องการของมนุษย์เป็นลักษณะลำดับขั้น ระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด และสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป โดยมีลำดับขั้นความต้องการ ดังนี้

1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เป็นต้น ซึ่งมาสโลว์ได้กำหนดตำแหน่งความต้องการเหล่านี้ได้รับการตอบสนองในระดับที่มีความจำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่รอด และความต้องการอื่นจะกระตุ้น

2. ความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs) ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จะเป็นอิสระจากอันตรายทางกายและความกลัวจากตัวเอง และจากการสูญเสียตำแหน่งหน้าที่การงาน ทรัพย์สินหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการการยอมรับ หรือความผูกพัน หรือความต้องการทางสังคม (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการ การยอมรับแล้วจะต้องการการยกย่องจากตัวเอง และจากบุคคลอื่นความต้องการนี้เป็น การพึงพอใจในอำนาจ (Power) ความภาคภูมิใจ (Prestige) สถานะ (Status) และความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self –Actualization) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จ เพื่อให้มีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งหนึ่งสิ่งใดในระดับสูงสุด

### 2.2.2 ทฤษฎีความต้องการ : ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ชี้ความแตกต่างระหว่างความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นตอนความต้องการในระดับต่ำและความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของ มาสโลว์ 5 ประเภท เหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการในการอยู่รอด (Existence Needs : E) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วย ความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ คือ ความต้องการ

ของร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการความมั่นคงหรือความปลอดภัย (Security or Safe Needs)

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Related Needs : R) ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์ ด้านสังคม ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) ประกอบด้วยส่วนที่เป็นความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จตามทฤษฎีมาสโลว์

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไม่เชื่อว่าบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในระดับของความต้อการก่อนที่จะก้าวหน้าไปสู่ความต้อการในระดับอื่นเขา พบว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้น โดยความต้อการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่าง เช่น ความต้อการได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ ในขณะที่เดียวกัน จะเกิดความต้อการการยอมรับ ความพอใจความต้อการทางสังคมและอาจเกิดความต้อการการสร้างสรรค์ ต้อการความก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน ยิ่งกว่านั้น อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ค้นพบว่า ลำดับของประเภทความต้อการจะแตกต่างกันในแต่ละบุคคล บุคคลจะแสวงหาการยกย่องนับถือซึ่งเป็นความต้อการความก้าวหน้าเจริญเติบโต ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้อการด้านรูปธรรม ซึ่งเป็นความต้อการการอยู่รอด เป็นต้น

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผู้วิจัยสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้อการตามธรรมชาติ เพื่อความอยู่รอดของตนเอง และจะพยายามแสวงหาในสิ่งที่ตนเองต้อการ เพื่อให้ได้มาครอบครอง บรรลุความต้อการของตนเอง มีความทะเยอทะยานให้ตัวเองมีศักดิ์ มียศที่สูงขึ้นอีกด้วย

### 2.3 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พระราชบัญญัติการศึกษาฉบับแรกของไทยที่ปฏิรูปการศึกษาเต็มภาคทั้งระบบให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยกำหนดไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (เนาวรัตน์ สุทธินน. 2550: 17 – 18)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สมาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549: 59) ให้คำสำคัญว่า จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของบุคคลอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลก การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 11 – 12) ให้แนวคิดว่ ทรัพยากรมนุษย์ เป็นปัจจัยสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การจะประสบความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการ สามารถจำแนกความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ช่วยใ้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพย์สินขององค์การ มีใช้ค่าใช้จ่าย พัฒนาได้ไม่มีที่สิ้นสุด เป็นแหล่งสร้างเสริมและเพิ่มคุณค่าของ

ผลผลิตและการบริการขององค์กร การฝึกอบรมให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่งโยกย้าย การพัฒนาศักยภาพให้คนในองค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีขวัญกำลังใจ และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมในองค์กร มีความจงรักภักดี จนกระทั่งพ้นสภาพการเป็นคนในองค์กร อีกทั้งบทบาทของการจัดการเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอันมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพจริงเพื่อมาบริหารงานยามวิกฤตได้หรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์ โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา เพราะความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อม ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กรเปลี่ยนแปลงรวดเร็วเป็นเรื่องที่นักบริหารต้องตามให้ทันและปรับตัวให้ทันอีกด้วย

2. ช่วยให้เข้าใจความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์ คิดค้นวิธีการและเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตในลักษณะที่แข่งขันกัน สนองความต้องการของมนุษย์มากขึ้น ทำให้เกิดการแข่งขันทางธุรกิจอุตสาหกรรมไม่มีที่สิ้นสุดแต่ละกิจการ ทั้งในระดับประเทศจนถึงระดับโลกจึงต้องสรรหาคัดเลือกและเสริมสร้างคนดีไว้ใช้งาน

3. ช่วยให้ธุรกิจดำเนินไปได้ เพราะธุรกิจอุตสาหกรรมแข่งขันกันมากขึ้น จึงเกิดความต้องการคนดีมีความสามารถสูงมาทำงานให้

4. ช่วยลดปัญหาแรงงาน เพราะพลังของสถาบันแรงงานที่เติบโต และแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแรงงาน ซึ่งจะบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงขององค์กร

5. ช่วยพัฒนาให้องค์กรเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงาน ในองค์กร เมื่อองค์กรได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์กรเจริญเติบโตและพัฒนาขึ้น จากการที่องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น ตามสภาพแข่งขันและความเจริญทางเศรษฐกิจการแบ่งงาน กันทำในองค์กรขนาดเล็ก จะมีลักษณะคนเดียวทำงานได้หลายอย่าง แต่เมื่อองค์กรขยายตัวใช้เทคโนโลยี สูงขึ้น ก็ต้องการความชำนาญเฉพาะอย่างมากขึ้น ซึ่งบางแห่งใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างมากเกินไป (Overspecialization) ก็จะทำให้กระบวนการงานบางอย่างติดขัดหรือรองาน ถ้าเกิดความขัดข้องในจุดใด จุดหนึ่งขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานอย่างมาก องค์กรใดที่ให้ความเอาใจใส่ต่อคน ผลผลิตขององค์กรนั้นจะเพิ่มมากขึ้นเพราะคนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ ถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ สภาพสังคมโดยรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

แคสเทเตอร์ (เนาวรัตน์ สุทธิพันธุ์. 2550: 19; อ้างอิงจาก Casteter. 1996: 238) ให้ แนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารบุคคลที่ดี เพราะ การพัฒนาจะช่วยแก้ไขสิ่งต่อไปนี้

1. แก้ไขข้อบกพร่องของครูอาจารย์ช่วยเหลือผู้ไม่มีประสบการณ์ เพื่อพัฒนาด้าน การศึกษาควบคู่ไปกับด้านสังคมเพื่อกระตุ้นความเจริญด้านวิชาชีพ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาในการบริหาร การศึกษา

2. นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว สิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ คือ การที่มีสิ่งใหม่ๆ เกิดขึ้นมากมายที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เช่น การผลิตของสถาบันคุณ การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาทางไปรษณีย์และการประชุมต่างๆ

3. การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงสังคมมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดและวิทยาการได้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

ฟีโลวอร์ธ อินทรักษา (2550: 18) ให้แนวคิดที่ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์การ ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์การ ช่วยให้กิจการขององค์การดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์การ ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์การ ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนัก ในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจ ในตนเอง ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทักษะ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และการยอมรับด้านมนุษยสัมพันธ์ ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างกลุ่มบุคคล เกิดความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงาน ช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือประสานงาน การพัฒนาขีดความสามารถ ทำให้องค์การเป็นสถานที่น่าทำงานและน่าอยู่

ภูมิชัย ทิพนเตร (2550: 21) ให้แนวคิดที่ว่า ความจำเป็นของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ การคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดี แต่มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ประกอบกับการเรียนการสอนในโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาเป็นแต่เพียงความรู้พื้นฐานทั่วไปเท่านั้น มิใช่เรียนรู้วิธีปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ฉะนั้นหน่วยงาน จึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ขณะเดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้า ในตำแหน่งต่อไปในอนาคตด้วย ครูหรือบุคลากรทุกคนในโรงเรียน แม้จะมีความสามารถดีแต่เพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางทีการทำงานจำเจ อยู่เสมอๆ งานที่ทำก็จะกลายเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายได้ การพัฒนาศักยภาพมนุษย์จึงมีความจำเป็น

เซอร์แมน และ โบห์แลนด์ (ฟีโลวอร์ธ อินทรักษา, 2550; อ้างอิงจาก Sherman; & Bohlander. 1992) ให้คำสำคัญในเรื่องความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. ด้านองค์การ ช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์การ ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์การช่วยให้กิจการขององค์การดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์การ ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์การ

2. ด้านบุคลากร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความตระหนัก ในความสำเร็จ ความเจริญและความรับผิดชอบตลอดจนความก้าวหน้า ช่วยให้เกิดความมั่นใจในตนเอง

ช่วยลดความเครียด ความไม่พอใจ ความขัดแย้ง ช่วยปรับปรุงความรู้ ทักษะ การติดต่อสื่อสาร ช่วยให้  
เกิดความพึงพอใจในการทำงานและการยอมรับ

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ช่วยในการปรับปรุงการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล เกิด  
ความเท่าเทียมกันในโอกาสและการทำงาน สร้างความเป็นปึกแผ่นขึ้นในกลุ่มผู้ทำงานช่วยให้เกิดบรรยากาศ  
ที่ดีในการเรียนรู้ และความร่วมมือกันในการทำงาน

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2545: 15 – 16) ได้ให้แนวคิดว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์  
จะต้องมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์การในลักษณะ 3 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. **ก่อนเข้าร่วมงาน** หน่วยงานด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การจะต้องทำการวางแผน  
ต้องการให้เกิดความสนใจที่จะเข้ามาร่วมงานในองค์การ ซึ่งการเข้าถึงเป้าหมายที่องค์การต้องเป็นเรื่อง  
ที่มีความสำคัญในการสรรหาบุคลากร นอกจากนั้นองค์การสามารถดึงดูดบุคคลให้สนใจมาเข้าร่วมงานแล้ว  
งานทรัพยากรมนุษย์ยังต้องมีหน้าที่คัดเลือกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุดที่จะเข้าทำงาน  
กับองค์การ เนื่องจากบุคลากรมีคุณภาพจะช่วยส่งเสริมให้องค์การสามารถก้าวหน้าไปอย่างมั่นคง

2. **ขณะปฏิบัติงาน** นอกจากการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงาน  
กับองค์การแล้ว งานทรัพยากรมนุษย์ยังมีหน้าที่ธำรงรักษาให้สมาชิกขององค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ที่ดีและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม จัดการฝึกอบรม  
และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดสรรสวัสดิการและเสริมสร้างสุขอนามัยในการปฏิบัติงานตลอดจนช่วยกำหนด  
แนวทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล เพื่อให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองว่ามีโอกาสเปลี่ยนงานใหม่  
ได้ง่าย จึงทำให้ผู้ที่มีการศึกษาสูงมีความยึดมั่นถ้อยมั่นในองค์การลดลง (Gillison; & Durick. 1998: 77)  
สอดคล้องกับการศึกษาของ สเตียร์ (Steers. 1997) แองเจิล และ เพอร์รี่ (Angal; & Perry. 1981)

3. **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน** คนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีผลต่อ  
โอกาสการได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่พอใจ ได้รับรางวัลจากการทำงานสูง มีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรง  
ตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า คนที่มี  
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานจะมีเพื่อนสนิทมาก และมีความผูกพันทางจิตใจกับองค์การมากขึ้น  
จึงมีความพอใจที่จะอยู่กับองค์การมากกว่า (Mathieu; & Zajac. 1990: 178; Huselid; & Day. 1991)  
สอดคล้องกับการศึกษาของฮอลล์ สเชเนเดอร์ และ นีเจิร์น (Hall; Scheneider; & Nygren. 1970)

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากร  
มนุษย์ มีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในหลายๆ ด้าน เช่น ในเรื่องของขณะปฏิบัติงาน  
และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 3. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ บุคลากรในองค์การ ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายทรรศนะ ดังนี้

วรรณรัตน์ คำสกร (2553: 10) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงานนั่นเอง

ธีรจันทร์ มะระกานนท์ (2556: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ธัญญกษ ขนทรัพย์ (2556: 39 – 40) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

คาสซิโอ (Cascio. 1995: 23 – 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้สองแนวทางคือ 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์การกำหนดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโต และพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์การ

เบอร์นาดีน และ รัสเซลล์ (Bernadine; & Russell. 1998: 338) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ส่วนบุคคลในการทำงานกับองค์การในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความเสมอภาพ ความภาคภูมิใจ เป็นต้น หากพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์การ

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุข

ในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิด และการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จ ที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้น

### 3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสูตร ฐปหอม (2550: 15) ได้สรุปถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิต การทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร หรือหน่วยงานและความสำคัญของบุคคลใน องค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จ และความมีประสิทธิภาพขององค์กรจึงควรได้รับความเอาใจใส่ ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมุ่งให้เกิด ศักยภาพ ความมีคุณค่า มีความหมายและช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความสุข มีความหมายที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีเกิดขวัญกำลังใจ ต่อการทำงาน ย่อมหมายถึงการช่วยจัดหรือลดปัญหาในการพัฒนางาน ในที่นี้คือ การจัดการศึกษา ในด้านต่างๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ศรีรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์ (2555: 17) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาส ในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อ “คน” ทำให้ เกิดประสิทธิภาพขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรก เน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิตและลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่ม คุณภาพ (Quality Circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุง การทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน ลดลงไป

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2556: 54) ได้ให้แนวคิดถึงความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ทั้งใน ระดับประเทศและระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ภาครัฐของไทย ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศในภูมิภาคเดียวกัน และเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต โดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. 2556 – 2561 ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และ นโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าว ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ โดยมุ่งหวังไว้ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นนานาชาติ มีความเป็นผู้สนับสนุน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2556: 25) ได้ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่าควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่

ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ เอลตัน เมโย (กัญญาวิทย์ สุวิทย์วรกุล. 2550; อ้างอิงจาก Elton Mayo) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับ เรื่องบุคคลพบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่แปรผันได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงต้อง ให้ความสนใจกับบุคคลให้ทำงานอย่างมีความสุข

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่ง ในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบ โดยสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์กร จึงนับเป็นสิ่ง สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

### 3.3 องค์ประกอบที่ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้อย่างหลากหลาย และพบว่า คำนิยามหนึ่งๆ มีขอบเขตกว้าง กว้าง และคลุมเครือ จึงทำให้สิ่งชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี หลากหลายด้าน นักวิจัยได้ใช้สิ่งชีวิตแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย และข้อสมมติเบื้องต้นเกี่ยวกับ คำนิยามที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องปัญหาทางเศรษฐกิจและทาง สังคมของประเทศต่างๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น (Seashore. 1978: 25)

องค์ประกอบและกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) จัดว่าเป็นองค์รวมทั้งหมด แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรมและเข้าสู่ ทุกวงการอาชีพ เพราะเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ “องค์กรที่ตายแล้ว” มักจะละเลยการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังเกตได้จากองค์กรใดที่มีบุคลากรย้ายหนีจำนวนมาก หรือ ทำงานแบบซังกะตาย รอคำสั่งไปวันหนึ่งๆ ขาดการสร้างสรรค์งานอย่างต่อเนื่อง องค์กรนั้นรอวันยุบ หรือสลายไป ดังนั้นคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญ เพราะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศ ในการทำงานของบุคลากร ทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้บุคลากรทุกระดับ ได้นำศักยภาพของตนเอง ทั้งความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถต่างๆมาใช้ ในการทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน จัดระบบรางวัลและส่งเสริมความก้าวหน้า ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรให้เกิดความศรัทธา และภักดีต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ให้ไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร จึงขอเสนอ 7 R : กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน การทำงาน (Quality of Worklife) ดังนี้

1. Relationship ผู้นำสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผูกมิตรกับบุคลากรต่างๆ โดยมอบความรักและความเมตตา ยึดพรหมวิหารธรรม 4 สังคหวัตถุ 4 และ

สร้างศรัทธาแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการยอมรับ ช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อมีโอกาสดี เพื่อสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกัน ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชนมาสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในองค์กร ร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องดำรงรักษาประเพณี วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของสังคม และท้องถิ่น ตลอดจนร่วมมือกันวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาสังคมก้าวหน้ามั่นคง

2. **Reward** การให้รางวัลผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมการบำรุงขวัญกำลังใจ โดยยึดคำคมที่ว่า “ให้รางวัลอย่างรวดเร็ว แต่ลงโทษช้าๆ” จัดวางระบบรางวัลให้เกิดการยอมรับเพื่อให้บุคลากรเชื่อมั่นว่าทุกคนมีโอกาสที่จะได้รับ

3. **Run** สนับสนุนให้เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างรวดเร็ว ส่งเสริมคนเก่งคนดีในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า กำกับดูแลให้บุคลากรทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งเสียสละเวลาเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

4. **Refresh** สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในองค์กรให้บุคลากรมีความสุข อบอุ่น เน้นบรรยากาศแบบมิตรภาพและไว้วางใจ พัฒนาบรรยากาศขององค์กรให้มีชีวิตชีวาอยู่เสมอ เป็นองค์กรแบบเปิด จัดกิจกรรมส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวก

5. **Realive** สร้างชีวิตใหม่แก่บุคลากรที่ทำงานผิดพลาด โดยให้โอกาสบุคลากรในการทำงาน ปรับปรุงตนเอง ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

6. **Rule** กำหนดกฎกติกาที่บุคลากรยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ ตลอดจนสร้างอัตลักษณ์และรูปแบบขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวัฒนธรรมองค์กรทั้งที่มองเห็น (Overt) และมองไม่เห็น (Covert)

7. **Reform** ปฏิรูปองค์กรให้ไปสู่ความทันสมัย ทั้งระบบการทำงาน ระบบรางวัล นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และทันเวลา (Just in Time)

**7 R** จึงเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Worklife) ของบุคลากรในองค์กร เพื่อบำรุงขวัญ ให้กำลังใจแก่บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาและภักดี องค์กรที่เข้มแข็งมั่นคงเปรียบกับต้นไม้ที่มีผลดกนกจะร่มเงา แต่ถ้าองค์กรใดอ่อนแอ นกทั้งฝูงก็พากันบินหนี (สมชาย เทพแสง. 2558: ออนไลน์)

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญอยู่หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกันตามการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

วอลตัน (Walton. 1974: 12 – 16) ได้ชี้ให้เห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านบูรณาการทางสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

เลวิน (สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. 2541: 50 – 51; อ้างอิงจาก Lewin. 1981) ได้เสนอเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน
3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

คาสซิโอ (Cascio. 1989: 44 – 45) ได้ให้แนวคิดประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจงานที่เกี่ยวข้อง
7. มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. การทำงาน 4 วันใน 1 สัปดาห์

เคส และ โรเซนเวีย (Kast; & Rosenzweig. 1985: 21 – 24) ได้ให้แนวคิดเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียอดประกอบ 11 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

เดสเลอร์ (นฤมล มีพิยร. 2548: 41 – 42; อ้างอิงจาก Desslers. 1991) ได้เสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่พอเพียง
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

สพายโรพอลลอส (ภูวนัย น้อยวงศ์. 2541: 28; อ้างอิงจาก Spyropoulos. 1998) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

1. สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
2. ค่าตอบแทน
3. คุณค่าของงานที่ทำ
4. เวลาของการทำงาน
5. อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
6. มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2556: 52; อ้างอิงจาก คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข) ได้เสนอปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจำนวน 5 ปัจจัย คือ

1. ความก้าวหน้า

2. ค่าตอบแทน
3. การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน
4. สวัสดิการ
5. ผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชา

จากการศึกษาองค์ประกอบทั้งหมดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ วอลตัน เลวิน เคส และ โรเซนเวีย คาสสิโอ เดสเลอร์ สบาย โรพอลโลส และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มาสังเคราะห์ร่วมกัน และจะเลือกตัวแปรที่กล่าวตรงกัน ตั้งแต่ 4 ระดับขึ้นไป ดังตาราง 1



ตาราง 1 สังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน (โดยผู้วิจัยเลือกตัวแปรที่นักวิชาการกล่าวตรงกันในระดับความถี่ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป)

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                                | สถาบันวิจัย<br>ประชากรและ<br>สังคม (2556: 52;<br>อ้างอิงจาก คุณภาพ<br>ชีวิตการทำงานและ<br>ความสุข) | สภายุโรปอลอส<br>(กานัน น้อยวงศ์.<br>2541: 28; อ้างอิง<br>จาก Spyropoulos.<br>1998.) | เดสเลอร์ (นฤมล มี<br>พียร. 2541: 41-42;<br>อ้างอิงจาก<br>Desslers. 1991.) | คาสซิโอ (Casio.<br>1989: 44-45) | เคสและโรเซนเวีย<br>(Kast and<br>Rosenzweig. 1985:<br>21-24) | เลวิน (สรวงสรณ์<br>ตะปันตา. 2541: 50-<br>51; อ้างอิงจาก<br>Lewin. 1981) | วอลตัน (Walton.<br>1974: 12-16) | สรุป / คน | ผู้วิจัยเลือก |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|-----------|---------------|
| 1. ค่าตอบแทน                                       | ✓                                                                                                  |                                                                                     | ✓                                                                         | ✓                               | ✓                                                           | ✓                                                                       | ✓                               | 6         | ✓             |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย                      |                                                                                                    | ✓                                                                                   | ✓                                                                         |                                 | ✓                                                           |                                                                         | ✓                               | 4         | ✓             |
| 3. ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ                  | ✓                                                                                                  |                                                                                     | ✓                                                                         |                                 | ✓                                                           |                                                                         | ✓                               | 4         | ✓             |
| 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน              |                                                                                                    |                                                                                     | ✓                                                                         | ✓                               |                                                             |                                                                         | ✓                               | 3         |               |
| 5. ด้านบูรณาการทางสังคม                            |                                                                                                    | ✓                                                                                   |                                                                           | ✓                               | ✓                                                           |                                                                         | ✓                               | 4         | ✓             |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร                         |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           | ✓                               |                                                             |                                                                         | ✓                               | 2         |               |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว          |                                                                                                    | ✓                                                                                   |                                                                           | ✓                               |                                                             |                                                                         | ✓                               | 3         |               |
| 8. ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม |                                                                                                    | ✓                                                                                   | ✓                                                                         |                                 |                                                             |                                                                         | ✓                               | 3         |               |
| 9. เงื่อนไขของการทำงาน                             |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 10. เสถียรภาพของการทำงาน                           |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 11. การควบคุมการทำงาน                              |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 12. การปกครองตนเอง                                 |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 13. การยอมรับฟัง                                   |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 14. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา                  | ✓                                                                                                  |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 2         |               |
| 15. วิธีพิจารณาเรียกร้อง                           |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 16. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่                  |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 17. ความอาวุโส                                     |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           |                                 |                                                             | ✓                                                                       |                                 | 1         |               |
| 18. การมีส่วนร่วม                                  |                                                                                                    |                                                                                     | ✓                                                                         | ✓                               | ✓                                                           |                                                                         |                                 | 3         |               |
| 19. เวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม                  |                                                                                                    |                                                                                     | ✓                                                                         | ✓                               |                                                             |                                                                         |                                 | 2         |               |
| 20. ความเครียดในการทำงาน                           |                                                                                                    |                                                                                     |                                                                           | ✓                               |                                                             |                                                                         |                                 | 1         |               |
| 21. สวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน                      | ✓                                                                                                  |                                                                                     |                                                                           | ✓                               |                                                             |                                                                         |                                 | 2         |               |

จากตาราง 1 สังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แนวคิดของ วอลตัน เลวิน เคส และ โรเซนเวีย คาสสิโอ เดสเลอร์ สบายโรพอลลอซ และ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ผู้วิจัยได้เลือกตัวแปรที่กล่าวตรงกันตั้งแต่ 4 ระดับขึ้นไป ทำให้ผู้วิจัยสรุปแนวคิดได้ว่า สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 4 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการทางสังคม และนำมาศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

#### คุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน

จากการสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตผู้วิจัยได้แนวคิดของวอลตัน เลวิน เคส และโรเซนเวีย คาสสิโอ เดสเลอร์ สบายโรพอลลอซ และ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ทำให้ผู้วิจัยสรุปแนวคิดได้ว่า สิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ 4 ด้าน ดังนี้

##### 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอมีนักวิชาการกล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้

ประสูตร ฐปหมอม (2550: 23) ได้ให้แนวคิดของค่าจ้างและเงินเดือนว่า โดยทั่วไปมักจะหมายถึง เงิน ซึ่งค่าตอบแทนในรูปเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน แม้ว่าทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินมา แต่หลายคนก็ทำงานเพื่อสิ่งอื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินด้วยและได้กล่าวถึงประโยชน์และการบริการ ว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และบริการอาจจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แต่การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ไม่มีอะไรผูกพันกับผลปฏิบัติงาน แต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน ซึ่งอาจมีความหมายแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนอื่นที่ควรได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ ฐัญณภช ขนทรัพย์ (2556: 17) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ความสำคัญของค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมว่า เป็นปัญหาสำคัญที่ชาวครูเห็นว่าควรจะได้รับ การแก้ไขอย่างจริงจัง เพราะว่า “เงิน” เป็นตัวปัญหาสำคัญยิ่งที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพชีวิตทำให้ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเป็นอยู่ที่ไม่สู้จะดีนัก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคคลอื่นในระบบราชการด้วยกัน

วรรณรัต คำสวด (2553: 16) ได้ให้แนวคิดของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมว่าการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากันเงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การมาประกอบด้วย

ศรีรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2555: 21) ได้ให้ความหมายของค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ว่าเป็นแหล่งในการจูงใจการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและในทัศนคติของลูกจ้างค่าจ้างเป็นวิธีการจัดเพื่อให้ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐาน โดยทั่วไปที่ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณา เขาจะต้องได้รับอย่างเพียงพอและมากกว่าบุคคลที่ทำงาน ซึ่งมีทักษะประสบการณ์และการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณรัต คำสวด (2553: 39) ได้ให้ความหมายไว้ว่า

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานมีอยู่ 6 อย่างคือ ผลตอบแทน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา กลุ่มงาน และสภาพแวดล้อมของงานค่าจ้างและเงินเดือนจะมีผลต่อการสร้างความพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มีการยกย่องอย่างหนึ่ง

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556: 37) ได้ให้ความหมายของค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้าหรือการบริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นรายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือน เป็นต้น โดยปกติเราจะพิจารณาทั้งในเรื่องของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน และค่าจ้างจริง ซึ่งหมายถึงค่าจ้างโดยเปรียบเทียบกับค่าเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้า ผู้บริโภคในตลาด โดยค่าจ้างจริงนี้อาจไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเพิ่มขึ้นก็ตาม หากราคาของสินค้าผู้บริโภคในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจ การวางแผนการผลิตการจำหน่ายของภาคเอกชน รวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆ ของภาครัฐ จึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาตัวแปรเรื่องค่าจ้างด้วย

ธัญณัช ขนทรัพย์ (2556: 12) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า 1) เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองทางด้านร่างกาย และบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย 2) เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) สำหรับให้ได้ว่าซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการ คือ (ก) เงินถูกใช้เป็นตัวเสริมแรง เพื่อให้ได้ว่าซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (ข) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัลเงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินนำไปสู่เป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญมาก จึงควรสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว เหมาะสมกับงาน รู้สึกเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอาชีพอื่นในลักษณะคล้ายกัน สามารถทำให้มีความสุขเหลือเก็บในแต่ละเดือน ส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น เป็นฐานเพื่อเงินเดือนที่สามารถกู้ซื้อที่อยู่อาศัย และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เพราะบุคคลมีความประสงค์ที่จะได้รับเงินไว้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนตัว เพื่อตอบสนองความต้องการในชีวิตประจำวัน หรือทั้งในรูปแบบของผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ทั้งนี้เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะของแต่ละคน ก่อให้เกิดความสุขและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานของตน

## 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยมีนักวิชาการกล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้

กองสุขาภิบาล กรมอนามัย (2547: 11) ได้ให้ความหมายและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเราให้อยู่ในสภาพที่ปราศจากการติดต่อของเชื้อโรคและสิ่งเป็นพิษต่างๆ เพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย การเจริญเติบโตและการดำรงชีวิต

ของมนุษย์ หมายถึง การจัดการ ควบคุม ดูแลและปรับปรุงภาวะต่างๆ ของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ให้ถูกต้องเหมาะสมและอยู่ในสภาพที่ถูกต้องสุขลักษณะ (Environment Hygiene Requirements) โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องจัดให้ถูกต้องสุขลักษณะ ได้แก่

1. สถานที่ตั้ง (School Site)
2. อาคารเรียนและตึกปฏิบัติงาน (Operation Room)
3. ห้องเรียนและอุปกรณ์เครื่องใช้ (Classroom and Equipment)
4. การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง (Ventilation Lighting and Noise)
5. สนาม (Playgrounds)
6. น้ำดื่ม น้ำใช้ (Water Supply)
7. ส้วมและที่ปัสสาวะ (Toilet-Facilities)
8. การกำจัดน้ำโสโครกในโรงเรียน (Sewage Disposal)
9. การกำจัดขยะ (Refuse Disposal)
10. การควบคุมและกำจัดสัตว์แมลงพาหะนำโรค (Rodent and Insect Control)
11. การสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน (Food Sanitation)
12. โรงอาหาร (Cafeteria)
13. ความปลอดภัย (Safety)
14. ห้องพยาบาล (Health Room)

ประสูตร รูปหอม (2550: 25) ได้ให้ความหมายว่า สิ่งแวดล้อมหมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นสิ่งที่ป็นรูปธรรมและนามธรรม สิ่งที่เห็นได้ด้วยตาและไม่สามารถเห็นได้ด้วยตา สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตตลอดจนสิ่งที่เป็นทั้งที่ให้คุณและให้โทษ

ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 17) ได้ให้แนวคิดที่ว่า มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพกับมนุษย์ด้วยกัน ในฐานะสิ่งที่เป็นรูปธรรมและมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบคุณค่า ความคิด ความรู้สึก ข่าวดสาร ฯลฯ ในฐานะสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมมนุษย์เป็นไปได้อย่างปกติตามบรรทัดฐานทางสังคม ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆ ให้มีความสะดวกถูกต้องสุขลักษณะและมีความปลอดภัยต่อชีวิตและต่อการทำงาน ชุมชนหรือสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมดี จะทำให้คนในสังคมมีคุณภาพที่ดีคือ สังคม มีพื้นที่ชุมชนถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีความสะดวกในการสัญจรไปมา มีสถานพยาบาล มีสถานเอนกมัย มีสถานศึกษา มีความร่มรื่น เต็มไปด้วยไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับ มีแหล่งน้ำที่สะอาดเหมาะแก่การประกอบอาชีพ และเป็นที่อยู่อาศัยชุมชน ที่อยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ถิ่นที่อยู่สบาย หมายถึง ชุมชนที่อยู่สภาพแวดล้อมเจริญด้วยปัจจัยในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในชุมชน มีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูง มีที่พักที่อยู่อาศัย มีวัด มีที่ทำบุญ ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม

2. คนในชุมชนมีคุณภาพ หมายถึง สภาพชุมชนต้องไม่มีนักเลง ไม่มีคนพาล ประชาชนเป็นคนมีวินัย มีคุณธรรม ไม่เป็นแหล่งมั่วสุมอบายมุข ไม่มีอาชญากร ไม่เป็นแหล่งขายสิ่งเสพติด ผู้ใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดีกับเยาวชนได้

3. ชุมชน มีบริเวณทำเล มีตลาดอยู่ในชุมชน สามารถจัดหาอาหารได้ง่าย โดยในชุมชนสามารถผลิตอาหารพื้นฐานของครอบครัวได้เอง

4. ชุมชนเป็นชุมชนร่มรื่น มีต้นไม้ มีอากาศบริสุทธิ์ มีแหล่งน้ำ มีสาธารณูปโภคที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ไม่มีกองขยะส่งกลิ่นเหม็น ไม่สะอาด เป็นต้น เมื่อบุคคลในสังคมหรือในชุมชนได้วิเคราะห์ตนเอง รู้จักตนเองแล้วต้องวิเคราะห์ผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจคนอื่นในสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง เมื่อรู้จักตัวเองเข้าใจตัวเอง ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตนเองก็มีความสุข คนอื่นก็มีความสุข ชุมชนหรือสังคมจะเป็นชุมชนหรือสังคมที่สงบสุข

กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2553: 2) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพที่สำคัญๆ ของคนไทย ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญๆ ของคนไทย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม การครอบคลุมและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมและปัจจัยทางด้านพฤติกรรม จะเห็นว่าปัจจุบันปัญหาสุขภาพของคนไทยมีผลมาจากปัจจัยทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรม เป็นส่วนใหญ่ สรุปได้ 5 ด้าน คือ

1. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนไทย
2. ปัญหาค่านิยมทางสุขภาพ
3. ปัญหาการขาดข่าวสารความรู้และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ
4. อิทธิพลของสื่อโฆษณาทางการตลาด
5. ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่
  - 5.1 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
  - 5.2 พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคติดต่อ
  - 5.3 พฤติกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
  - 5.4 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานด้านเกษตรกรรม
  - 5.5 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม
  - 5.6 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคบริการ พฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้ จะ

แตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาของท้องถิ่น

ธีรินทร์ มะระกานนท์ (2556: 37) ได้ให้แนวคิดที่ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่างและเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ ประสูตร รูปหอม (2550: 26) กล่าวว่า การบริหารในด้านสวัสดิภาพและความเป็นอยู่จัดสร้างสภาพแวดล้อมในชุมชนในลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้มีการพัฒนาที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยจัดบริการในด้านเคหะสถานให้พอเพียง รวมทั้งบริการในด้านความปลอดภัย

จะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนทุกด้าน จะเป็นส่วนช่วยให้คนมีสุขภาพจิตที่ดี คือ จุดหมายปลายทางของชีวิต

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย คือ ปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องให้การดูแลเอาใจใส่ทั้งในเรื่องของ อาคารสถานที่ ความสะอาดของอาหาร และสุขลักษณะต่างๆ มาตรการรักษาความปลอดภัยอุปกรณ์ รักษาพยาบาลเบื้องต้น การซักซ้อมเหตุการณ์ฉุกเฉิน การอำนวยความสะดวกของที่จอดรถ และใกล้ชิดกับแหล่งชุมชน ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำรงชีวิตและการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ในหน่วยงานเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาองค์กร และสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานต่อไป

### 3. โอกาสพัฒนาความสามารถ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องโอกาสพัฒนาความสามารถมีนักวิชาการกล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้

ประสูตร รูปหอม (2550: 27) ได้สรุปไว้ว่า ความหมายของการพัฒนาที่มีความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคล ก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 20) ได้สรุปว่า สิ่งที่ยุบยับบัญชาเป็นห่วงมากที่สุด คือ คนของหน่วยงานและต้องการความเป็นเลิศ ดำเนินชีวิตในสาขาของตนเอง การเป็นเลิศทำสิ่งที่ดีเลิศ และมีคุณค่าด้วยคำถาม 2 ประโยค คือ “ให้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในไปได้” และ “ให้เป็นคนดีเยี่ยมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ” ซึ่งสอดคล้องกับ พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2547: 46 – 47) ได้ให้แนวคิดข้อเสนอจากการประชุมระดับนานาชาติ ว่าด้วยเรื่องการฝึกหัดครู (Teacher Education) ที่เกาะฮองกงว่า

1. ครูจะมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากขึ้น (Computer and Internet Skills) เพราะงานของครูยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา

2. ครูจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการและยุทธศาสตร์ใหม่ๆ มาใช้ (New Methods and Strategies) เพราะนักเรียนยุคใหม่จะมีลักษณะซับซ้อนและกระตุ้นได้ยิ่งกว่าเดิม ความสัมพันธ์กับครูเรียนจะเปลี่ยนไป

3. ครูจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาโลกที่แท้จริง (Real-World Problem Solvers) เพราะสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยตัวผู้เรียนเอง

4. ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) งานครูจะต้องศึกษาค้นคว้า วิจัย รวมทั้งการฝึกอบรม ศึกษาตนเองและพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้สามารถ Facilitate ผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลายขึ้น

5. ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารสูงขึ้นกว่าเดิม (Communication Skills) แต่เดิมครูจะใช้เพียงทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข แต่ครูศตวรรษใหม่จะต้องเพิ่มทักษะในการฟังได้มากขึ้นเพื่อการสื่อสารเกิดประสิทธิภาพ และส่งเสริมการเรียนรู้ได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2552: 48 – 49) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ทั้งนี้นอกจากเป็นการเตรียมบุคลากร ยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนเช่นปัจจุบัน มีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมาย และต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง จากสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่าโอกาสพัฒนาความสามารถ คือ การได้รับการพัฒนาและให้การฝึกอบรมให้นำวิธีการใหม่ๆ มาใช้อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถในด้านที่สนใจ และพัฒนาความรู้ในด้านที่ปฏิบัติแม้ว่าจะไม่ตรงกับสาขาที่จบมา มีการอบรมสัมมนานอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและความเข้าใจต่อทุกฝ่าย

#### 4. การบูรณาการทางสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่องการบูรณาการทางสังคมมีนักวิชาการกล่าวไว้โดยสรุป ดังนี้

สงบ ประเสริฐพันธุ์ (2548: 10) ได้ให้แนวคิดไว้ว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียนก็คือ ความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจากผู้ปกครอง (Parent involvement in School) พระบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ในหมวด 1 มาตรา 7 (2) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการให้ความรู้ต่างๆ ทั้งด้านทักษะและสังคมรวมทั้งให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลในชุมชนด้วย ครุจึงถือว่า เป็นผู้ที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีภูมิรู้ภูมิธรรมที่คนในสังคมยกย่องเคารพนับถือ และแม้แต่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของตนเองก็เช่นกัน ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงจะสร้างความพอใจและความสุขในชีวิตการทำงาน

ประทุมพร ทองอิฐ (2551: 19) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า เป็นการรวมกิจกรรมส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น เกิดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละแผนกกัน ดังนั้นการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์การจึงควรส่งเสริมให้เกิดกลุ่มขึ้นไม่ว่าจะเป็นกลุ่มทางการและไม่เป็นทางการ

วรรณรัต คำสวด (2553: 35) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสรรค์สร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถ

พึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียน ดังกล่าว เป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลา ฉะนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ ที่จะพัฒนาการศึกษาและเป็นผู้นำทางสังคม กิจกรรมและการกิจของโรงเรียนประการหนึ่งจึงเกี่ยวข้องกับการบริการและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมโดยทั่วไป

ศรีรัตน เหล่ารัศมีวิวัฒน์ (2555: 24) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกภายในจิตใจ คือ จิตใจต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปราศจากอคติต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยาวาจาสุภาพ ให้เกียรติ ยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร

ธัญณัช ขนทรัพย์ (2556: 15) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ เป็นไปได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของคนอื่นด้วย

จากนิยามของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคม คือ บรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เอื้ออาทร ได้รับการยกย่อง ปรึกษาปัญหาส่วนตัวกันได้ และความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จากเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสามัคคี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน และมีการจัดงานเกษียณอายุราชการให้ครูอย่างสมเกียรติ ครูจึงต้องปฏิบัติภารกิจในด้านการพัฒนาสังคม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษาทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อไป รวมทั้งเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงาน คล่องตัวราบรื่นและมีศักยภาพ

#### 4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติและปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นคือข้อกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ ซึ่งดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54) (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 4)

#### 4.1 มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูในปัจจุบัน เริ่มจากจรรยาบรรณครูที่สมาคมแห่งอาชีพครูได้กำหนดขึ้น และมีลักษณะที่เป็นจรรยาบรรณแห่งอาชีพที่แน่นอน จรรยาบรรณครูได้มีการกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติ และบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรครั้งแรกในปีพ.ศ. 2506 โดยหม่อมหลวงปิ่นมาลากุล ซึ่งเป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และเป็นประธานกรรมการอำนวยการคุรุสภา ในสมัยนั้น ได้ออกระเบียบจรรยาบรรณสำหรับครูไทยพร้อมกัน 2 ฉบับ เป็นครั้งแรก คือ ฉบับที่ 1 ระเบียนคุรุสภาว่าด้วย วินัย ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506 จุดเด่นที่สำคัญของระเบียบนี้ จะมีลักษณะเป็นวินัยที่ครูทุกคนต้องปฏิบัติ ฉบับที่ 2 ระเบียนคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2506 จุดเด่นสำคัญของระเบียบฉบับที่ 2 คือ มีลักษณะเป็นแนวความประพฤติระบุถึงกิริยามารยาทที่ควรปฏิบัติ จำนวน 10 ข้อ ระเบียบสองฉบับที่ประกาศใช้ในเวลาเดียวกัน ทำให้ยุ่งยากในการบังคับใช้ เกิดความสับสนในการปฏิบัติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้จัดสัมมนาว่าด้วยจรรยาบรรณสำหรับครู ขึ้นถึง 3 ครั้งในปี พ.ศ. 2524 และในที่สุดก็ได้จรรยาบรรณครูฉบับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แต่มีได้ใช้อย่างเป็นทางการ มีเนื้อหาสาระแบ่งออกเป็น 3 หมวด คือ 1) อุดมการณ์ครู 2) เอกลักษณ์ของครู และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนของครู ในปี พ.ศ. 2526 คุรุสภาได้ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงจรรยาบรรณครู และได้จรรยาบรรณครูฉบับใหม่ เรียกว่า “ระเบียนคุรุสภาว่าด้วย จรรยาบรรณและ

วินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526

ในปีพ.ศ. 2533 ครูสภาได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 เกณฑ์ คือ 1) รอบรู้ 2) สอนดี 3) มีคุณธรรมจรรยาบรรณและ 4) มุ่งมั่นพัฒนา ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 ครูสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นใหม่ มี 11 ข้อ (11มาตรฐาน) และกระทรวงศึกษาธิการได้รับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูของครูสภา ทั้ง 11 ข้อ ไปกำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2539 ต่อมาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูสภาได้เพิ่มเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขึ้นอีก 1 มาตรฐาน ในปี พ.ศ. 2544 และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 ซึ่งกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ครูสภาจึงได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2548

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพครูนั้นประกอบด้วย มาตรฐานความรู้ 9 ข้อ มาตรฐานประสบการณ์ของครู 2 ข้อ มาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ และมาตรฐานการปฏิบัติตน 9 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานความรู้ คือ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและการประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

มาตรฐานประสบการณ์ของครู คือ การผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สำหรับมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์ของครู ครูสภาได้กำหนดรายละเอียดด้วยว่า ในแต่ละเรื่องนั้นครูจะต้องมีสาระความรู้ และสมรรถนะอะไรบ้าง

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญใน

การประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้ ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ
- มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด ประกอบด้วย

#### **จรรยาบรรณต่อตนเอง**

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

#### **จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ**

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

#### **จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ**

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางการ สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกร้อยหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

#### **จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ**

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

#### **จรรยาบรรณต่อสังคม**

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 5)

### **4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูและระดับคุณภาพ**

เนื่องจากคุรุสภา ยังไม่ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู เพราะยังอยู่ในขั้นตอนของการดำเนินการ แต่อย่างไรก็ดี คุรุสภาได้เสนอให้ใช้ระดับคุณภาพของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเดิมที่คุรุสภา (ตามพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช. 2544) เคยกำหนดไว้เมื่อ พ.ศ. 2539 (เพื่อมาตรฐานที่ 12 ในปี พ.ศ. 2544) ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูที่ประกาศใช้ใหม่นี้ จะเห็นได้ว่ามีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยกำหนดระดับคุณภาพไว้เป็น 3 ระดับ คือ ระดับ 1 เป็นลักษณะที่พึงผู้อื่น ระดับ 2 การปฏิบัติเป็นอิสระริเริ่มเอง ระดับ 3 การปฏิบัติช่วยเหลือสังคมและผู้อื่นได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### **มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ**

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

##### **ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก**

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ทางวิชาชีพครู

##### **ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก**

1. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
2. การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู

### 3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

#### ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
2. เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการ
3. เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุมอบรม สัมมนา
4. มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่เสมอ

#### มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

#### ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

1. เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
2. เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
3. เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติ

#### ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ทั้งในด้านการเรียน การสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยพิจารณาจาก

1. เลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

#### ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
2. กิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครู ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน
3. กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่างๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบให้ส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

#### มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

**ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก**

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก
2. การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

**ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน และพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก**

1. การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนด้านต่างๆ เป็นหลัก
2. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

**ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก**

1. การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นรายสมรรถภาพ
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสม และเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา
3. การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ

**มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง**

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

**ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก**

1. แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
3. แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติ ตามกระบวนการแสวงหาความรู้ และการสร้างความรู้

**ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู และสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก**

1. แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น
3. แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

### ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบเองโดย

พิจารณาจาก

1. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่างๆครบถ้วนสัมพันธ์กัน
2. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
3. แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

### มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคโนโลยีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

#### ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณา

จาก

1. ความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้และจุดประสงค์การเรียนรู้

#### ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้
2. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
3. สื่อมีความหลากหลาย ตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน
4. ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรักคิดและการตัดสินใจของตนเอง

#### ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้ และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
2. สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
3. ประเมินผลการใช้สื่อ และปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. เผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผล

### มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล

ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ตลอดไป

**ระดับ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก**

1. ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
2. ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบ หรือทำตามตัวอย่าง
3. ผู้เรียนทำตามข้อกำหนด หรือคำสั่ง

**ระดับ 2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept)**

**เป็นหลัก โดยพิจารณาจาก**

1. ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด

2. ผู้เรียนค้นหาความรู้ และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

**ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนยึดหลักกระบวนการสร้างนิสัย โดย**

**พิจารณาจาก**

1. ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย
2. ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ
3. ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเองได้
4. การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

**มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ**

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้นๆ

3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ในการปรับปรุงพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลยิ่งขึ้น

**ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบโดยพิจารณาจาก**

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่หรือผู้เรียนทั้งห้อง

2. เทคนิควิธีการนวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนแบบเดียวกันหมด
3. รายงานผลการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมเป็นภาพรวมของการพัฒนา

ผู้เรียนทั้งห้อง

4. ข้อเสนอแนะใหม่ๆ เป็นการเสนอในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกันทั้งห้อง

**ระดับ 2 เป็นการรายงานพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน  
จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก**

1. ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น
2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สมองตอบสนองสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม

4. ข้อเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของผู้เรียน

**ระดับ 3 เป็นการรายงานพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก**

1. ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล
2. เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียน สมองตอบสนองสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล
3. รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรม แสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

4. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

#### **มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน**

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

**ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก**

1. การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ
2. การใช้วาจาสุภาพ
3. มีความประพฤติเรียบร้อย
4. มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
5. รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

**ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอนโดยพิจารณาจาก**

1. การให้คำแนะนำ
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
3. การแก้ไขข้อบกพร่อง
4. การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

**ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธา และปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก**

1. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูในสถานศึกษา
2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
3. เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
4. เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

#### **มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์**

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

**ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงานโดยพิจารณาจาก**

1. ความเข้าใจงาน
2. ความสำเร็จของงาน
3. ความเต็มใจรับผิดชอบต่อผลงาน

**ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถและความถนัดให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก**

1. การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
3. ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
4. ผลงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย

**ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก**

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาเป้าหมาย อย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ

3. การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง และกลุ่มเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนา

### **มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์**

การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชนและร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา งานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันด้วยความเต็มใจ

**ระดับ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก**

1. ความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
3. ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

**ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด โดยพิจารณาจาก**

1. การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การเป็นผู้นำในการพัฒนางาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพเป็นระบบ
3. ช่วยเหลือพัฒนาผู้ร่วมงาน
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางาน

### **มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา**

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

**ระดับ 1 สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวัน และนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมในระดับท้องถิ่น ในระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก**

1. การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
2. การให้บริการข้อมูลข่าวสารได้
3. การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

## มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแค้นแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกโอกาส มองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

### ระดับ 1 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาวิกฤตต่าง ๆ ใช้ลักษณะเดียว โดยพิจารณา

จาก

1. การพัฒนาหรือการแก้ปัญหาแบบตรงตัว ใช้ตัวแปรตัวเดียว ลักษณะเดียว มีสูตรตายตัว
2. กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียนหรือการแก้ปัญหา มีทางเลือกทางเดียว ไม่คำนึงถึงองค์ประกอบอื่นๆ

### ระดับ 2 การพัฒนาหรือการแก้ปัญหา ใช้องค์ประกอบรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

1. นำองค์ประกอบรอบด้านมาช่วยในการพัฒนาหรือแก้ปัญหา
2. นำข้อมูลมารวบรวมสร้างทางเลือกหลายๆทางแล้วจึงเลือกทางเลือกที่ดีกว่า
3. สร้างกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนเพื่อจัดปัญหาเดิม ที่เกิดขึ้นได้
4. ใช้แนวทางในการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นมากกว่าการแก้ไข

### ระดับ 3 สร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาจาก

1. มีการนำเสนอองค์ประกอบตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งระบบ
2. ให้ผู้เรียนรู้จักผลกระทบของการกระทำของตน ประเมินการแสดงของตนว่ามีผลดี มีจริยธรรม ความงามมากน้อยเพียงใด
3. ให้ผู้เรียนสร้างแนวทางในการพัฒนาตน เพื่อป้องกันปัญหาและวิกฤตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างถาวร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2556: 5 – 6)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ครูมีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติและปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

## 5. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ในการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู คือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์เพราะสิ่งสำคัญดังกล่าว มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพของการศึกษา (ถวิล มาตรฐาน. 2542: 2) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2553 หมวดที่ 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้จุดเน้นของเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนที่ 22. 2553: 38) ซึ่งมีการจัดการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข และเป็นหน่วยงานหนึ่งซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางของการศึกษา และการพัฒนาคนของประเทศ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายร่วมกันให้มีการทบทวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยมุ่งเน้นใน 4 ด้าน คือ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น มาตรฐานการปฏิบัติ 4 ด้าน เป็นตัวแปรตาม ดังรายละเอียด ดังนี้

### 5.1 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

หลักการศึกษปัจจุบัน เน้นหนักถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ครูจะต้องทราบถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของเด็กแต่ละคนให้มากที่สุด เช่น สภาพทางกาย ระดับสติปัญญา เศรษฐกิจทางครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น เพื่อจะช่วยให้เด็กแต่ละคนได้พัฒนาเต็มความสามารถของเขา การจะหวังให้เด็กทุกคนมีความรู้เสมอกันหมดย่อมเป็นไปไม่ได้ อีกประการหนึ่ง การที่เด็กเรียนไม่รู้เรื่อง ไม่ทำการบ้าน ขาดเรียน หนีโรงเรียน ประพฤติเกเร เป็นต้น อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่างๆ กัน หลายอย่าง ครูจะด่วนคิดว่าเด็กเกียจคร้าน หรือเลินส่อ แล้วลงโทษ ย่อมไม่ชอบด้วยเหตุผล ทางที่ถูกควรจะค้นหาสาเหตุของแต่ละคนให้พบ แล้วแก้ไขให้ถูกจุด ดังนั้นในยุคปัจจุบัน ครูจึงไม่ใช่เป็นแค่ผู้ถ่ายทอดความรู้ตามตำราเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ครูต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพโดยเน้นในรูปแบบขององค์รวม ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (เกรียงไกร รักมิตร. 2552: ออนไลน์)

ธัญญลักษณ์ ทองอินทร์ (2552: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพต้องจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อปฏิรูปการศึกษาเท่านั้น สถานศึกษาต้องจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังนี้

1. เนื้อหาสาระและกิจกรรมสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

2. นักเรียนนำกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญหน้าสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหา

3. นักเรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ผู้เรียนทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. การเรียนการสอนต้องผสมผสานความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5. สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งใช้กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ

6. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพจะต้องจัดการเรียนการสอนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา พุทธศักราช 2542 ดังกล่าวข้างต้นนั้น หากสถานศึกษาต้องการทราบว่าการจัดการเรียนการสอนเพื่อการปฏิบัติการศึกษาเป็นแบบร่วมด้วยช่วยกันทั้งโรงเรียน (Whole School) หรือไม่ พิจารณาได้จากการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ครูเตรียมเนื้อหาที่ใช้ในการสอน
2. ครูเตรียมวิธีการที่ใช้ในการสอน
3. ครูจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลูกเร้า จูงใจ ในการเรียนให้เกิดการเรียนรู้
4. ครูสร้างบรรยากาศที่ปลูกเร้า จูงใจ ในการเรียนให้เกิดการเรียนรู้
5. ครูใช้การเสริมแรงให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
6. ครูเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายบุคคล
7. ครูแสดงความเมตตาต่อนักเรียนอย่างทั่วถึง
8. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้แสดงออก
9. ครูจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้นักเรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์
10. ครูส่งเสริมให้นักเรียนฝึกหัด ฝึกทำ และฝึกปรับปรุงตนเอง
11. ครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนการเรียนรู้จากกลุ่มของนักเรียน
12. ครูสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของนักเรียน
13. ครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกการคิด การแก้ไขปัญหา และการค้นพบความรู้
14. ครูใช้แหล่งเรียนรู้หลากหลายในการจัดการเรียนการสอน
15. ครูเชื่อมโยงประสบการณ์และชีวิตจริงเข้ากับการเรียนการสอน
16. ครูฝึกฝนกิริยามารยาทและวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
17. ครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข (ฉบับที่ 2) ได้ระบุไว้ว่า การมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพต้องมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้ใช้ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข และกำหนดให้หลักสูตรการศึกษา กำหนดให้มีสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม การเข้าร่วมและปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเข้าร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุขกับกิจกรรมที่เลือกด้วยตนเองตามความถนัด และความสนใจอย่างแท้จริง การพัฒนาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาองค์รวมของความเป็นมนุษย์ให้ครบทุกด้าน ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม โดยอาจจัดเป็นแนวทางหนึ่งที่จะสนองนโยบายในการสร้าง เยาวชนของชาติให้เป็นผู้มีศีลธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพองค์รวมของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งสถานศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย มีรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

**กิจกรรมแนะแนว** เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน เสริมสร้างทักษะชีวิตคุณลักษณะทางอารมณ์ การเรียนรู้ในเชิงพหุปัญญา และการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งผู้สอนทุกคนต้องทำหน้าที่แนะแนวให้คำปรึกษาด้านชีวิต การศึกษาต่อและพัฒนาตนเอง สู่โลกอาชีพและการมีงานทำ

**กิจกรรมนักเรียน** เป็นกิจกรรมที่เกิดความสนใจของผู้เรียนพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์เพิ่มเติมจากกิจกรรมในกลุ่มสาระ เป็นกิจกรรมที่ผู้เรียนช่วยกันคิด ช่วยกันทำช่วยกันแก้ปัญหา ส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ รวมถึงกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝัง ความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบ รู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง ในการอยู่ร่วมกันตามระบอบประชาธิปไตย ที่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แบ่งตามความแตกต่างระหว่างกิจกรรมได้เป็น 2 ลักษณะ

1. กิจกรรมพัฒนาความถนัด ความสนใจ ตามความต้องการของผู้เรียน เป็นกิจกรรมที่มุ่งเน้นการเติมเต็มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ของผู้เรียนให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อการค้นพบความถนัดความสนใจของตนเอง และพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพ ตลอดจนการพัฒนาทักษะของสังคม และปลูกฝังจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม

2. กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้บำเพ็ญประโยชน์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งปลูกฝังระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ เพื่อการอยู่ร่วมกันในสภาพชีวิตต่างๆ นำไปสู่พื้นฐานการทำประโยชน์ให้แก่ สังคม และวิถีในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งกระบวนการจัดให้เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการลูกเสือแห่งชาติ ยุวกาชาด สมาคม ผู้บำเพ็ญประโยชน์ และ

## กรมรักษาดินแดน

ทั้งนี้ในทางปฏิบัติสถานศึกษาจัดกิจกรรมในลักษณะของการบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกื้อกูลส่งเสริมการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้มีความกว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ค้นพบและใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ เลือก ตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผลเหมาะสมกับ ตนเอง สามารถวางแผนชีวิตและอาชีพได้อย่างมีคุณภาพ เน้นการเสริมสร้างทักษะชีวิต วุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม และจริยธรรม รู้จักสร้างสัมพันธภาพที่ดีเพื่อปรับตัวเข้ากับบุคคล และสถานการณ์ต่างๆ ได้ อดีดีและมีความสุข เช่น กิจกรรมสร้างเสริมความรู้สึกรักและเห็นคุณค่าในตนเอง กิจกรรมพัฒนา วุฒิภาวะทางอารมณ์ ศีลธรรม และจริยธรรม กิจกรรมพัฒนาทักษะชีวิต กิจกรรมสร้างเสริมประสิทธิภาพ การเรียน เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้สามารถหลอมเข้าไปในการจัดกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี ยุวกาชาด ผู้บำเพ็ญประโยชน์ในลักษณะการเข้าค่ายต่างๆ หรืออาจแยกจัดเป็นกิจกรรมเฉพาะ การอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข กิจกรรมชมรมวิชาการ มุ่งเน้นประสบการณ์ความชำนาญเฉพาะเรื่องที่ถนัดและสนใจ จากการเรียนรู้กลุ่มสาระต่างๆ ชุมนุมต่างๆ เพื่อการคิดค้นกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสนุก ความสุข และพัฒนาทักษะทางสังคม ทั้งนี้แม้จะแยกจัดกิจกรรมเฉพาะทางก็สามารถบูรณาการกิจกรรม และแนวเข้าไว้ด้วย เพื่อให้ค้นพบศักยภาพของตนเองด้วย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เต็มศักยภาพหมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริง ของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตาม ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดความรู้ให้มากที่สุด โดย เน้นหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับความสนใจและถนัด ของผู้เรียน ส่งเสริมพัฒนาการด้าน ต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพอย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ค้นพบ และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ เสริมสร้างทักษะชีวิตและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

## 5.2 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตามมาตรา 22 กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา โดยยึดหลักผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนา ตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ดังนั้นการจัดระเบียบการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จึงมุ่งปลูกฝังด้านปัญญา พัฒนาความคิด พัฒนาความสามารถทางอารมณ์ของผู้เรียน โดย ครูต้องมีการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ดังนั้นการวางแผนการสอนจึงถือเป็น ภารกิจสำคัญของผู้สอน ทำให้ผู้สอนทราบล่วงหน้าว่าจะสอนอย่างไร เพื่อจุดประสงค์ใด สอนอย่างไร ใช้สื่ออะไร และวัดประเมินผลโดยวิธีใดเป็นการเตรียมตัวให้พร้อมก่อนสอน การที่ผู้สอนได้วางแผนการสอน อย่างถูกต้องตามหลัก ย่อมช่วยให้เกิดความมั่นใจในการสอน ทำให้สอนได้ครอบคลุมเนื้อหา สอนอย่างมี

แนวทางและมีเป้าหมาย และเป็นการสอนที่ให้คุณค่าแก่ผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ ลักษณะขั้นตอนการจัดทำและหลักการวางแผนสอน ตลอดจนลักษณะของแผนการสอนที่ดี เพื่อพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงและดำเนินสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (เขียน วันทนียตระกูล. 2552: ออนไลน์)

### ความหมายของการวางแผนสอน

การวางแผนสอนเป็นการจัดวางโปรแกรมสอนทั้งหมดในวิชาใดวิชาหนึ่งไว้ล่วงหน้า เพื่อช่วยให้ครูผู้สอนได้จัดดำเนินการเรียนการสอนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่วางไว้ ดังนั้นในแผนการสอนจะต้องประกอบไปด้วยรายละเอียดตามที่หลักสูตรกำหนดไว้ เช่น มีจุดประสงค์/ความคิดรวบยอด/ หลักการ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอน/ การวัดผล/ ประเมินผล และจำนวนคาบเวลาที่ใช้สอน ทุกสิ่งทุกอย่างจะต้องจัดรวมไว้อย่างมีระเบียบในแผนการสอน การวางแผนการสอน เป็นการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนสอน เพื่อให้การเรียนการสอน บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจปัญหา การสำรวจทรัพยากร การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ผู้เรียน การกำหนดมโนคติ วัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียน สื่อการสอนและการประเมินผล แล้วเขียนแผนออกมาในรูปของแผนการสอน การวางแผนการสอน คือ กิจกรรมในการคิดในการทำงานของครูก่อนที่จะเริ่มการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปการกำหนดจุดมุ่งหมาย การคัดเลือกเนื้อหา การกำหนดกิจกรรมการสอน การเลือกตำราเอกสาร อุปกรณ์ การประเมินผล การประมวลการสอนรายวิชา จากความหมายดังกล่าวข้างต้น พิจารณาได้ว่าเป็นความหมายที่อธิบายถึงกิจกรรมข้อมูลที่จะต้องการใช้ในการสอนจึงสรุปความหมายได้ว่า การวางแผนการสอน คือ การเตรียมการสอนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางการสอนสำหรับครูอื่นจะช่วยให้การเรียนการสอนบรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยข้อมูลที่ผู้สอนต้องเตรียมในการวางแผนการสอน ได้แก่

1. การกำหนดจุดประสงค์
2. การคัดเลือกเนื้อหา
3. การกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน
4. การเลือกสื่อการเรียนการสอน
5. การวัดผลประเมินผล

ผู้สอนควรได้จัดเตรียมข้อมูลเหล่านี้อย่างสอดคล้องเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาแผนการสอนให้นำไปปฏิบัติได้จริง (เขียน วันทนียตระกูล. 2552: ออนไลน์)

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงนั้นคือ การจดบันทึกหรือบันทึกด้วยเครื่องมืออื่น เช่น กล้องถ่ายรูป กล้องถ่ายวิดีโอ อย่างละเอียดว่าได้ทำอะไร อย่างไร ได้ผลอย่างไร เพราะอะไร มีปัญหาอย่างไร แก้ไขอย่างไร และบันทึกบทเรียนที่เกิดขึ้นในระหว่างนั้นอย่างละเอียดและอย่างเป็นเหตุเป็นผลไว้ด้วย ในประเด็นหลังนี้จะประโยชน์ในการปรับปรุงแผนในคราวต่อไป หลังจากดำเนินการสำเร็จไปในแต่ละช่วงผลการดำเนินการแต่ละช่วงจะปรากฏให้เห็นผลที่ว่ามี คือ วัตถุประสงค์ของแผน ผลย่อยๆ คือ วัตถุประสงค์เฉพาะ ผลรวมที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงคือ วัตถุประสงค์หลักของการสอน

ในช่วงนั้นๆ ผู้สอนควรนำข้อมูลที่บ้านทักไว้มาใช้ในการทำแผนการสอนในทันทีที่การดำเนินการในแต่ละช่วงได้เสร็จสิ้นลงเพราะจะมีบทเรียนจากการปฏิบัติจริงเป็นเครื่องยืนยัน อาจกล่าวได้ว่า แผนนี้ได้ผ่านการทดลองมาแล้วนั่นเอง ผู้สอนจะดำเนินต่อไปเป็นช่วงๆ แต่ละช่วงก็จะบันทึกและมาลงมือเขียนแผนการสอนที่มีรายละเอียดดังกล่าวจนการดำเนินการสอนสำเร็จตามเป้าหมายของบทเรียนก็ถือว่าแผนการสอนที่ดีๆ ที่อยากได้ ได้เขียนสำเร็จลงแล้ว (เชาว์ พันธุ์น้อย. 2553: ออนไลน์)

กระทรวงศึกษาธิการ (2553: 21 – 23) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาแผนการสอน มีกระบวนการวิธีการที่หลากหลายโดยเน้นการจัดการสอนตามสภาพจริง การเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกัน การเรียนรู้จากธรรมชาติ การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและการเรียนรู้แบบบูรณาการ โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะกระบวนการคิดเป็นกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาเสริมสร้างพื้นฐานความเป็นมนุษย์ที่พึงประสงค์แล้ว ยังสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การนำกระบวนการเรียนรู้จากกลุ่มสาระเดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจัดได้หลายลักษณะ เช่น

1. การบูรณาการแบบผู้สอนคนเดียว ผู้สอนสามารถจัดการเรียนรู้ โดยเชื่อมโยงสาระการเรียนรู้ต่างๆ กับหัวข้อเรื่องที่สอดคล้องกับชีวิตจริงหรือสาระที่กำหนดขึ้นมา เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม น้ำ เป็นต้น ผู้สอนสามารถเชื่อมโยงสาระและกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ เช่น การอ่าน การเขียน การคิด คำนวณ การคิดวิเคราะห์ต่างๆ ทำให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะและกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ความรู้ ความจริงจากหัวข้อเรื่องที่กำหนด

2. การบูรณาการแบบคู่ขนานมีผู้สอนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันจัดการเรียนการสอน โดยอาจยึดหัวข้อเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วบูรณาการเชื่อมโยงแบบคู่ขนานเช่นผู้สอนคนหนึ่งสอนวิทยาศาสตร์ เรื่อง เา ผู้สอนอีกคนอาจสอนคณิตศาสตร์ เรื่อง การวัดระยะทางโดยการวัดเงาคิดคำนวณในเรื่องเงาในช่วงเวลาต่างๆ จัดทำกราฟของเงาในระยะต่างๆ หรือ อีกคนหนึ่ง อาจให้ผู้เรียนศิลปะเรื่องเทคนิคการวาดรูปที่มีเงา

3. การบูรณาการแบบสหวิทยาการ การบูรณาการในลักษณะนำเนื้อหาจากหลายกลุ่มสาระมาเชื่อมโยงเพื่อจัดการเรียนรู้ซึ่งโดยทั่วไปผู้สอนมักจัดการเรียนการสอนแยกตามรายวิชาหรือกลุ่มวิชาแต่ในบางเรื่อง ผู้สอนจัดการเรียนการสอนร่วมกันในเรื่องเดียวกัน เช่น เรื่องวันสิ่งแวดล้อมของชาติ ผู้สอนภาษาไทย จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้ภาษา คำศัพท์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนวิทยาศาสตร์จัดกิจกรรม ค้นคว้าเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ผู้สอนสังคมศึกษา ให้ผู้เรียนค้นคว้าหรือทำกิจกรรมชมรมเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม และครูผู้สอนสุขศึกษาอาจจัดให้ทำกิจกรรมเกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น

4. การบูรณาการแบบโครงการ ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการโครงการโดยผู้เรียนและครูผู้สอนร่วมกันสร้างสรรค์โครงการขึ้น โดยใช้เวลาการเรียนต่อเนื่องกันได้หลายชั่วโมงด้วยการนำจำนวนชั่วโมงของวิชาต่างๆ ที่ครูผู้สอนเคยสอนแยกกันนี้มารวมเป็นเรื่องเดียวกัน มีเป้าหมายเดียวกันในลักษณะของการสอนเป็นทีมในกรณีที่ต้องการเน้นทักษะบางเรื่องเป็นพิเศษ ครู

ผู้สอนสามารถแยกกันสอนได้ เช่น กิจกรรมเข้าค่ายดนตรี กิจกรรมค่ายดนตรีภาษาอังกฤษ กิจกรรมเข้าค่ายศิลปะ เป็นต้น แนวทางการจัดการเรียนรู้ในแต่ละช่วงชั้น มีดังนี้

**ช่วงชั้นที่ 1** ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – 3 การจัดการเรียนรู้ต้องสนองตอบต่อความสนใจของผู้เรียนโดยคำนึงถึงหลักจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการเรียนรู้ คาบเวลาเรียนไม่ควรใช้เวลานานเกินความสนใจ จัดการเรียนรู้ให้ครบทุกกลุ่มสาระในลักษณะบูรณาการที่มีภาษาไทยและคณิตศาสตร์เป็นหลักเน้นการเรียนรู้ตามสภาพจริง มีความสนุกสนานได้ปฏิบัติจริง

**ช่วงชั้นที่ 2** ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 – 6 การจัดการเรียนรู้คล้ายช่วงชั้นที่ 1 แต่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนในสิ่งที่สนใจเน้นการทำงานเป็นกลุ่ม การสอนแบบบูรณาการโครงการ

**ช่วงชั้นที่ 3** ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 3 การจัดการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีหลักการทฤษฎีที่ยากซับซ้อนเน้นการจัดการเรียนรู้แบบโครงงานมากขึ้น

**ช่วงชั้นที่ 4** ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6 การจัดการเรียนรู้เน้นสู่เฉพาะทางมากขึ้นมุ่งเน้นความสามารถ ความคิดระดับสูง ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ทั้งในด้านอาชีพ การศึกษาเฉพาะทาง และการศึกษาต่อ

นวลจิตต์ เขาวงกตพิงษ์ เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า และชัตเจน ไทยแท้ (2547: 20 – 25) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงนั้นแผนการสอนหรือการจัดการเรียนรู้ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การจัดการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่โดยกระบวนการเพื่อตนเอง ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เกิดความเข้าใจ และสามารถนำความรู้ไปบูรณาการใช้ในชีวิตประจำวัน มีคุณสมบัติตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่ต้องให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข

โสภณ โสม และ อภันตรี โสตะจินดา (2547: 15 – 16) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ในการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถให้ผลจริง ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สาระการเรียนรู้ ต้องมีความสมดุล และเหมาะสมกับวัย และมีแหล่งการเรียนรู้หลากหลาย และเพียงพอที่จะให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า

อุดม เขยแก้ว (2547: 97 – 1010) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงกระบวนการนั้นผู้เรียนต้องสามารถ นำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับไปปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ช่วยให้เกิดความรู้และทักษะ และเจตคติเพิ่มขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไปและต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ด้วย

เชษฐา ไชยเดช (2553: 44) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริงเป็นกระบวนการสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมายกิจกรรมแหล่งเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์ เพื่อการเรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน

หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พบว่า มาจากกระบวนการส่งเสริมการจัดทำแผนการสอนที่ยึดหลักความพอเพียงความเหมาะสม และการพัฒนาที่เป็นระบบเป็นขั้นตอนเริ่มแรกก็หวังให้ครูอาจารย์ทำแผนการสอนที่สมบูรณ์ที่สุด โดยยึดติดรูปแบบและกติกา ซึ่งล้วนเป็นทฤษฎีหลักวิชาที่ดีทั้งสิ้น การจัดทำแผนการสอนต้องเป็นระบบส่งเสริม กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างแท้จริง และต่อเนื่อง มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน ร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง แล้วหาทางออกอย่างเหมาะสมบนพื้นฐานที่ว่าต้องทำให้เป็นชีวิตจริงของการทำงานให้สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษา (หมวด 4) ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สำหรับในเรื่องการทำแผนการสอนหรือแผนการจัดการเรียนรู้ให้ชัดเจน กล่าวคือ

1. จะเขียนในสิ่งที่จะสอนจริง สอนตามสิ่งที่เขียน และจะมีหลักฐานที่ตรวจสอบได้ว่าได้สอนจริงตามนั้น
2. จะเริ่มต้นโดยเขียนหรือปรับแผนการสอนที่มีอยู่แล้วเพื่อมุ่งที่จะใช้สอนจริง โดยมีการยึดหยุ่นรูปแบบการเขียนแผนการสอน อาจเขียนในสมุดด้วยลายมือก็ได้ แต่ขอให้มีความสำคัญ เช่น จุดประสงค์ สาระ กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ สื่อการเรียนรู้ และการประเมินผล เป็นต้น
3. ในชั้นต้น อาจยืดหยุ่นให้ครูอาจารย์ที่สอนหลายรหัสวิชา เริ่มจัดทำภาคเรียนละ 1 รายวิชาหลักก่อนก็ได้ แต่ถ้าโรงเรียนใดพร้อมจะทำทุกรายวิชาเลยก็เป็นเรื่องที่ดี
4. การเขียนกิจกรรมการเรียนรู้ ก็ให้ศึกษาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่ 4 เรื่องแนวการจัดการศึกษามาตรฐาน ที่มุ่งเน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ถ้าได้นำความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียนมาประกอบแนวทางในการเขียนด้วยก็จะยิ่งดีขึ้น ซึ่งอยู่บนความเชื่อพื้นฐานที่ว่า ครูแต่ละคนต่างมีประสบการณ์ มีความชำนาญการ หรือความเชี่ยวชาญที่สะสมมาแล้วทั้งสิ้น จึงควรเปิดโอกาสให้เข้าแสดงศักยภาพ กำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ของตนได้อย่างเต็มที่
5. ให้ท้ายของแต่ละแผนการสอนให้มีที่ว่างอย่างน้อยครึ่งหน้ากระดาษ สำหรับให้ครูอาจารย์บันทึกหลังสอนเขียนปัญหาที่พบและข้อเสนอแนะทุกครั้ง หลังจากการสอนตามแผนการสอนทุกห้องแล้ว โดยเขียนให้ชัดเจน ระบุเป็นประเด็นที่จะเป็นแนวทางให้การนำไปใช้กับแผนการสอนให้แนวทางต่อไป

อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2545: 7 – 14) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงเป็นสิ่งที่เราต้องมุ่งแสวงหาสำหรับโรงเรียนและชั้นเรียน ก็คือ วิธีการที่จะทำให้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จในชีวิตของพวกเขาด้วยการเป็นผู้กำกับตัวเองเป็นนักแก้ปัญหาที่ได้ผล และเป็นนักคิด นักการศึกษาได้พยายามศึกษาและประยุกต์ใช้งานวิจัยกับกลยุทธ์การเรียนการสอนและเครื่องมือประเมินผลที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียน วิธีการเรียนการสอนที่หลากหลายเป็นปรัชญาที่ช่วยครูวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้สามารถสนองความต้องการที่แตกต่างกันของนักเรียนในปัจจุบันวิธีการสอนที่หลากหลายไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือของครู แต่เป็นปรัชญาที่ครูต้องนำไปใช้เพื่อ

สนองความต้องการของนักเรียนแต่ละคน ดังนั้นการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ต้องคำนึงถึง

1. มาตรฐาน เป้าหมาย หรือความคาดหวัง ครูต้องกำหนดว่านักเรียนต้องเรียนอะไร ต้องสามารถทำอะไร หรือเป็นอย่างไรหลังมีประสบการณ์เรียนรู้ กลยุทธ์การประเมินผลต้องชัดเจนเพื่อให้สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (บันทึกประจำวัน แบบประเมิน แบบเลือกรายการสังเกต แฟ้มสะสมผลงานและรูปрик) ครูต้องถามคำถามที่มีประโยชน์ตลอดการเรียน เพื่อช่วยให้ให้นักเรียนคิดหาคำตอบตลอดการทำงานที่ครูมอบหมาย

2. เนื้อหาบทเรียน ต้องครอบคลุมข้อเท็จจริง และคำศัพท์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็น

3. กระตุ้น ครูจะต้องกำหนดโอกาสให้นักเรียนได้ใช้ความรู้เดิม และประเมินนักเรียนก่อนเรียนเพื่อที่จะได้มีข้อมูลสำหรับการวางแผนการสอน อาจทำก่อนการสอนก่อนบทเรียนนั้น 2 – 3 สัปดาห์ เพื่อจะได้มีเวลาวางแผนการสอนอย่างเพียงพอมีเวลาจัดกลุ่มนักเรียน และทำให้ความคาดหวังเกี่ยวกับเนื้อหาบทเรียนใหม่มากขึ้น มีการใช้ “ตัวเกาะเกี่ยวอารมณ์ หรือ Emotional Hooks” เพื่อทำให้นักเรียนใส่ใจด้วยการให้ประสบการณ์ใหม่ที่ท้าทายและไม่เหมือนใครมาก่อน

4. ได้เรียนรู้ ต้องตัดสินใจว่า นักเรียนควรได้เรียนเรื่องใหม่อะไรบ้าง ควรมีทักษะอะไร และจะเรียนอย่างไรต้องกำหนดว่าจะให้นักเรียนเรียนเป็นกลุ่มใหญ่หรือกลุ่มเล็ก

5. ประยุกต์และปรับเปลี่ยน นักเรียนต้องมีโอกาสได้ฝึกฝน และมีส่วนร่วมในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อจะได้เรียนรู้อย่างเข้าใจและคงทน จะต้องตัดสินใจว่าจะจัดกลุ่มนักเรียนอย่างไร จะให้ทำงานอะไรจึงจะทำให้นักเรียนอย่างเหมาะสม

6. ประเมินผล จะต้องตัดสินใจ (หรือให้ทางเลือก) สำหรับให้นักเรียนแสดงความรู้ที่มี และแสดงสมรรถภาพของตนเอง

มหาวิทยาลัยลินคอปิง (Linkoping University. 2010: Online) เสนอเทคนิคการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยใช้เทคนิค 3P ดังนี้

1. Presentation มีการกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจน กำหนดกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ความถนัด ความแตกต่างของนักเรียนโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ เลือกสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยี โดยนำเสนอให้นักเรียนเข้าใจการวางแผนการสอนข้างต้น

2. Praticice มีการแนะนำหรือให้แนวทางในการฝึกปฏิบัติจริงตามแผนการสอน โดยสร้างความมั่นใจแก่นักเรียนในการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างมโนทัศน์และความเข้าใจในการเรียนรู้เพื่อไปสู่ความสำเร็จ

3. Production การวางแผนการสอนเน้นการพัฒนาผลผลิตที่เป็นรูปธรรม นักเรียนสามารถนำความรู้ทักษะต่างๆ ไปปฏิบัติจริง

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้และปรับปรุงแผนการสอน ออกแบบกิจกรรมการสอนเน้นทักษะกระบวนการ มีการบันทึกการสอนประเมินการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพจริงหรือเตรียมการสอน

ในลักษณะอื่นๆ โดยใช้เทคนิคการสอนที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

### 5.3 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลกแล้วตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันว่าสื่อการเรียนการสอนเป็นตัวกลางในการถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลต่างๆ ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนเพื่อให้การเรียนการสอน มีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่างๆ เพื่อหาประสิทธิภาพการสอนระหว่างการใช้สื่อ และไม่ใช้สื่อไม่ว่าจะเป็นสื่อรูปแบบใดๆ ผลก็ออกมาตรงกันว่า การใช้สื่อการสอนบรรลุผลมากกว่าไม่ใช้สื่อการสอนเสมอ เมื่อสื่อการสอนเป็นตัวกลางที่สำคัญในการสอนของครูต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นในการสอนทุกครั้งครูจึงจำเป็นต้องมีสื่อการสอนและพัฒนาสื่อการสอนเสมอ (ไพฑูริย์ มะณู. 2551: ออนไลน์)

กิดานันท์ มลิทอง (2548: 35 – 42) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า การนำสื่อมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการนำวัสดุ เครื่องมือและวิธีการมาประกอบในการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาไปยังผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้ในสิ่งที่ครูถ่ายทอด รวมไปถึงมีความเข้าใจตรงตามเนื้อหา นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ง่ายยิ่งขึ้น และช่วยประหยัดเวลา ในการพิจารณาเลือกใช้สื่อการสอนแต่ละครั้งครูควรพิจารณาถึงความเหมาะสมของสื่อการสอนแต่ละชนิด ดังนั้นการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอต้องเลือกสื่อ ดัดแปลงและออกแบบสื่อ (Select, Modify, or Design Materials) โดยต้องพิจารณาตามหลัก 3 ประการ คือ

1. การเลือกสื่อที่มีอยู่แล้ว ส่วนใหญ่ในสถาบันการศึกษามักจะมีทรัพยากรที่สามารถใช้เป็นสื่อได้อยู่แล้ว ดังนั้น สิ่งที่ผู้สอนต้องกระทำก็คือ ตรวจสอบว่า มีสิ่งใดที่จะใช้เป็นสื่อได้บ้าง โดยเลือกให้ตรงกับลักษณะผู้เรียนและวัตถุประสงค์
2. การดัดแปลงที่มีสื่ออยู่แล้ว ให้ใช้ได้ดีและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ย่อมขึ้นกับเวลาและงบประมาณในการดัดแปลงสื่อด้วย
3. การออกแบบผลิตสื่อใหม่ ถ้าสื่อนั้นมีอยู่แล้วและตรงกับจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอนเราก็สามารถนำมาใช้ได้เลย แต่ถ้ามีโดยไม่ตรงกับจุดมุ่งหมายเราก็ใช้วิธีดัดแปลงได้ แต่ถ้าไม่มีสื่อที่ต้องการก็ต้องผลิตสื่อใหม่ซึ่งควรคำนึงถึง
  4. จุดมุ่งหมายต้องพิจารณาว่าต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนอะไร
  5. ควรได้พิจารณาผู้เรียนโดยรวมว่าเป็นใครมีความรู้พื้นฐานและทักษะอะไรมาก่อน
  6. ค่าใช้จ่าย มีงบประมาณเพียงพอหรือไม่
  7. ความเชี่ยวชาญเทคนิค ถ้าตนเองไม่มีทักษะจะหาผู้เชี่ยวชาญแต่ละด้านมาจากแหล่งใด
  8. เครื่องมืออุปกรณ์ มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นพอเพียงต่อการผลิตหรือไม่
  9. สิ่งอำนวยความสะดวกมีอยู่แล้วจะสามารถจัดหาอย่างไร
  10. เวลา มีเวลาสำหรับการออกแบบหรือไม่

หลังจากที่เราออกแบบสื่อแล้วนำมาใช้กระบวนการเรียนการสอน ควรมีการวัดผลของสื่อ เป็นการประสิทธิภาพของสื่อ ความคุ้มค่าของสื่อต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ วัดเพื่อปรับปรุงสื่อวัดผลถึงระยะเวลาที่ใช้ในการนำเสนอสื่อว่าพอเหมาะหรือมากเกินไปจนความจำเป็น การวัดผลสื่อนี้เพื่อผลในการดัดแปลงปรับปรุงให้ดีขึ้นสำหรับการนำไปใช้ในอนาคต เราสามารถที่จะนำผลอภิปรายในชั้นเรียน การสัมภาษณ์ และการสังเกตผู้เรียนมาใช้เป็นแนวทางการวัดสื่อได้

โรงเรียนมูลนิธิอาชีวศึกษา (2549: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า สื่อเป็นเครื่องมือของการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้สอนจะต้องสำรวจและรวบรวมสื่อให้มีความหลากหลายและเพียงพอ รู้จักเลือกใช้สื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาและสาระและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพของสื่อการสอนเพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากในยุคปัจจุบันข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ การใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารได้ทำให้ผู้คนจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้สามารถรับรู้สิ่งใหม่ๆ ด้วยตนเอง และพัฒนาศักยภาพทางการคิด ได้แก่ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณ การคิดอย่างมีเหตุผล การคิดให้หลากหลาย ดังนั้นสื่อที่ดีควรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ผู้สอนสามารถทำได้โดยการผลิตสื่อการเรียนรู้ขึ้นใหม่ ดัดแปลงและปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่จัดทำหรือสร้างไว้แล้ว กำหนดแหล่งข้อมูลที่สนับสนุนการจัดทำสื่อ ยกร่างและจัดทำสื่อตามรูปแบบและวิธีการที่กำหนดไว้ในแผน ทดสอบคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น ปรับปรุงแก้ไขต้นฉบับ/ ต้นแบบสื่อให้สมบูรณ์ นำสื่อที่เสร็จสมบูรณ์แล้วไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายการปรับปรุงสื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่แล้วโดยการจัดทำสาระเพิ่มเติมจากสื่อที่มีอยู่ หรือดัดแปลงบางส่วนที่มีอยู่แล้วต้องคำนึงถึงคุณภาพด้วย (ไชยยศ เรืองสุวรรณ. 2544: 137)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นเลือกใช้และปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีอยู่เดิมรวมทั้งนำข้อมูลจากการใช้สื่อมาวิเคราะห์ว่ามีความเหมาะสม มีอุปสรรคอย่างไร โดยพิจารณาจากลักษณะทางกายภาพของสื่อ และสาระสื่อสารไปยังผู้เรียน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงสื่อให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

#### 5.4 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2543 (2552: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ หลักการการเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่า ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริงและอธิบายการประพฤติปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดี ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม วัฒนธรรมอันดีงาม การกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตน และวัฒนธรรมตามประเพณี อันดีงาม ตัวอย่างเช่น

1. ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพ และบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ
2. แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ
3. แสดงกริยาสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ
4. ตรงต่อเวลา
5. แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน
6. สามัคคี มีวินัย
7. รักษาสาธารณะสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

กฤษฎา พันธุ์วานิช (2552: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ครูถือว่า มีบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญยิ่ง ในฐานะเป็นผู้ที่สั่งสอน หรือถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ รวมทั้งเป็นผู้ที่สร้างสรรค์ ภูมิปัญญา เพื่อให้เด็กและเยาวชนสามารถตระหนักได้ว่า ควรจะเลือกรับวัฒนธรรมต่างชาติที่ดี ที่สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมของตนเอง แต่ทั้งนี้ผู้ที่ได้ชื่อว่าเป็นครู จะต้องทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี และเหมาะสมให้แก่ลูกศิษย์ด้วยเช่นกัน ดังนั้น กลุ่มประชาสัมพันธ์ สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม จึงเสนอบทบาทหน้าที่ของครูจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู ว่าการเป็นครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นอย่างไรบ้าง

#### หน้าที่ของครูอาจารย์ที่พึงมีต่อศิษย์

1. แนะนำดี คือ การให้คำแนะนำแต่สิ่งที่มีประโยชน์ และสิ่งที่ดีๆ ให้แก่ลูกศิษย์
2. ให้เรียนดี คือ การแนะนำส่งเสริมสนับสนุน ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ลูกศิษย์ให้มีผลการเรียนที่ดี
3. บอกศิลปะให้สิ้นเชิง ไม่ปิดบังอำพราง โดยการถ่ายทอดวิชาความรู้ทั้งหมดที่ตนเองมีอยู่ให้แก่ลูกศิษย์
4. ยกย่องให้ปรากฏในเพื่อนฝูง ให้การสนับสนุนและยกย่องลูกศิษย์ที่มีความประพฤติที่ดีให้ปรากฏแก่เด็กคนอื่นๆ เพื่อไปเป็นแบบอย่าง
5. สร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้แก่ลูกศิษย์จากสิ่งแวดล้อมและสิ่งชั่วร้ายที่ไม่ดีทั้งหลาย

#### จรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีของครู

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่หลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ พร้อมทั้งอุทิศเวลาของตนให้แก่ ศิษย์จะละทิ้งหน้าที่การงานมิได้

4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าว ห้ามประพฤติก้าวใดๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้นำงานทางวิชาการของตนไปใช้ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนและไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุภาพเรียบร้อยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้ร่วมงานและของสถานศึกษา

10. รักษาความสามัคคีระหว่างครูและช่วยเหลือในหน้าที่การงาน

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2552: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ยุคสมัยนี้บทบาทของครู จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็ก นอกจากที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอแล้ว ครูยังต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคม เป็นครูที่อยากเห็น อยากให้เป็น ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติต่างๆ มากมาย จึงรู้สึกยินดีที่ในปีนีทางคุรุสภา ได้เห็นความสำคัญของการรณรงค์ในเรื่องของการเป็นแบบอย่างที่ดีของครู โดยการลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆ จรรยาบรรณของครู-อาจารย์นั้น มีหลากหลายและมีหลักทางมาก ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณต่อตนเอง การมีวินัยในการฝึกฝนตนเองด้านวิชาชีพ ทั้งในเรื่องบุคลิกภาพ ทัศนคติ เพื่อให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคมอยู่เสมอ มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ที่ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ที่สำคัญที่สุดก็คือจรรยาบรรณต่อศิษย์ ที่ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมนำที่ที่ต้องส่งเสริมให้การเรียนรู้ ทักษะ นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งที่จะต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และต้องทำด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่ยอมรับหรือเรียกรับผลประโยชน์ในการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ นอกจากนี้ยังมีจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ที่พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ จรรยาบรรณต่อสังคม ที่พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สมน อมรวิวัฒน์ (2552: ออนไลน์) ได้ให้แนวคิดคุณค่าของความเป็นครูในสังคมปัจจุบันว่า คนเป็นครูควรมีลักษณะ (Appearance) ดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความรู้ดี หมายถึง การมีความรู้หรือความเข้าใจใน วิชาการต่างๆ ซึ่งได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยเป็นอย่างดีมีความเชื่อมั่นในวิชาการ แต่ไม่หยิ่งผยองว่าตนมีความรู้สูง
2. เป็นผู้มีอารมณ์ขัน คือ การเป็นผู้ที่สามารถในการรับรู้ ซาบซึ้งหรือสามารถแสดงความรู้สึก ในสิ่งที่ทำให้ ขำขันหรือสนุกสนาน
3. การเป็นผู้มีความยืดหยุ่น หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกไวต่อการเปลี่ยนแปลง แก้ไขปรับเปลี่ยน
4. เป็นผู้มีจิตวิญญาณครู บุคคลที่มีวิญญาณครูโดยแท้จริงแล้ว จะเป็นผู้ที่มีความรักในตัวเองและยินดีในการกิจทางการสอน
5. เป็นผู้มีชีวิตจริง การมีความซื่อสัตย์สุจริตเป็นคุณลักษณะที่สำคัญมาก สำหรับคนทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เป็นครูอาจารย์ ครูอาจารย์ที่มีความซื่อสัตย์จริงใจ เมื่อบอกนักเรียนว่า จะทำอะไรก็พยายามทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ
6. เป็นผู้สามารถทำให้เข้าใจได้รวบรัดชัดเจน ความสามารถในการทำให้เข้าใจได้ รวบรัดชัดเจนจะเป็นเรื่องของการใช้ภาษาและภาษาเขียน เป้าหมาย สำคัญของการศึกษาประการหนึ่ง ก็คือ เพื่อช่วยให้นักเรียนเป็นผู้มีความสามารถในการสื่อสารได้รวบรัดชัดเจน
7. เป็นคนเปิดเผย คือ การเป็นคนที่ไม่เกรงใจที่จะเปิดเผยเรื่องราวที่ตนมีอยู่ให้ผู้อื่นรับรู้ ครูอาจารย์ที่เปิดเผยสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตตนเพื่อแสดงเป็นตัวอย่างหรือเปิดเผยความรู้สึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในสถานการณ์ที่กำหนด
8. เป็นผู้มีอารมณ์อดทน การเป็นผู้มีความอดทนในที่นี้ แสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีความเพียรพยายามหรือขยันขันแข็ง น้อยคนนักที่จะมีคุณสมบัติข้อนี้เพียงพอ ส่วนนักวิจัย นักปฏิบัติการ ต่างๆ ก็พยายามเสนอแนะเทคนิค การเรียนการสอนจำนวนมากมายเพื่อให้ครูอาจารย์นำไปใช้กับนักเรียน กลุ่มต่างๆ ครูอาจารย์อาจจะเกิดความขัดข้องใจเมื่อต้องรับภาระกับนักเรียนจำนวนมากๆ ดังนั้นครู อาจารย์จะต้องมีความอดทนในการสอนนักเรียนในชั้น และจะต้องอดทนต่อการเรียนรู้ถึงความเจริญก้าวหน้า ที่เล็กลงๆทีละน้อย วันต่อวันของนักเรียนมากกว่าที่จะหวังผลเหมือนการแสดงละครในทันทีทันใด
9. เป็นผู้กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ครูอาจารย์ควรเป็นบุคคลที่กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นพิเศษ เพราะเด็กและเยาวชนต้องการแบบอย่างการกระทำที่ถูกต้องดีงาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตของตน ปัจจุบันแบบพฤติกรรมต่างๆของเด็กจำนวนมากมักจะมาจาก สื่อมวลชน อาจจะดีแต่พฤติกรรมบางอย่างที่ลอกเลียนแบบมาเกินไปในทางลบ เยาวชนที่ขาดความรัก ความอบอุ่น จากบิดามารดา ปู่ย่า ตายาย และไม่ได้แบบอย่างที่ดีงามจากครู อาจารย์ มักจะปฏิบัติตัวไปในทางเสื่อมเสียตามที่ตนเองได้ตัดสินใจ ดังนั้น ครู อาจารย์ควรระลึกอยู่เสมอว่า การกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กๆที่ตนเองรับผิดชอบเป็นสิ่งที่ดีที่สุดที่ครูอาจารย์สามารถให้ความช่วยเหลือสังคม

10. เป็นผู้ที่มีความสามารถนำความรู้ทางทฤษฎีไปปฏิบัติได้ การนำความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาเล่าเรียนในสถาบันการศึกษาไปใช้ในโรงเรียนจริงๆ ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ค่อนข้างยาก ดังนั้น ในการจัดกระบวนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู จึงพยายามให้นักศึกษาครูได้มีประสบการณ์จริงๆ ในการสอนให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้ นักศึกษาครูจะต้องพยายามมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับประสบการณ์จริงๆ ในห้องเรียนให้มาก และพยายามไต่ถามข้อข้องใจจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์จากผู้บริหาร จากผู้ปกครองและจากนักเรียน เป็นต้น

11. เป็นผู้มีความเชื่อมั่นในตนเอง ในเมื่อเราได้กำหนดตัวของเราเองเพื่อการสอนแล้ว ดังนั้นวิธีที่ดีที่สุดต่อการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ตนเองก็คือ การทดสอบตัวเองและพัฒนาความเชื่อมั่นในประสบการณ์ต่างๆ ที่สัมพันธ์กับการสอนให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้ การได้รับข้อสังเกตในทางบวกจากงานที่กระทำสำเร็จลงด้วยดี จะช่วยส่งเสริมความเชื่อมั่นของบุคคลได้อย่างดี

12. เป็นผู้มีความสามารถพิเศษในศิลปะและวิทยาการหลายๆ ด้าน ครูอาจารย์ที่ประสบความสำเร็จ ส่วนมากมิได้มีความรู้เพียงด้านเดียว แม้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครูจะได้เลือกเรียนวิชาสาขาใดสาขาหนึ่งเป็นวิชาเอก เช่น การประถมศึกษา ดนตรีศึกษา สังคมศึกษา วิทยาศาสตร์ศึกษา คณิตศาสตร์ศึกษา ภาษาอังกฤษศึกษา หรืออื่นๆ

13. เป็นผู้แต่งกายเรียบร้อย สะอาด สง่าผ่าเผย และมีสุขอนามัยส่วนตัวดี เสื้อผ้าอาภรณ์ที่ได้ออกแบบมาด้วยราคาแพงๆ มิใช่สิ่งจำเป็นสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูสิ่งสำคัญที่สุดอยู่ที่ความสะอาดเรียบร้อยและสวมเสื้อผ้า ซึ่งมีความเหมาะสมกับความเป็นครูหรือเหมาะสมถูกต้องตามรูปแบบที่ทางสถานศึกษากำหนด สุขภาพอนามัยส่วนตัวของครูก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่ง หากครูมีร่างกายสกปรก สุขภาพไม่ดี ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการสอน ครูที่มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ จะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนได้มากขึ้น

จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ที่กล่าวถึงลักษณะของครูที่ดีจึงสรุปได้ว่า ลักษณะของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีดังนี้

1. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของคนทั่วไป
2. เป็นคนตรงต่อเวลา
3. การแต่งกายสุภาพ
4. บุคลิกภาพดี และการวางตัวดีรู้จักกาลเทศะ
5. การเป็นผู้มีเหตุผล
6. เป็นผู้มีความเมตตา
7. เป็นผู้มีความรู้ดี หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ
8. เป็นผู้มีความเสียสละ และจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น
9. เป็นผู้รู้จักเสียสละ
10. รู้จักดำเนินชีวิตในทางที่ถูกที่ควร
11. มีความขยันหมั่นเพียร ที่ทำงานสุจริต
12. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

13. มีความรับผิดชอบ
14. มีความคิดสร้างสรรค์
15. มีความยุติธรรม
16. ยึดมั่นในการทำความดีด้วยกาย วาจา และใจ
17. ส่งเสริมค่านิยมที่ถูกต้องและดีงาม
18. เป็นครูที่พร้อมด้วย ภูมิความรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน
19. มีความมั่นคงทางอารมณ์
20. ทำหน้าที่สอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดีมีความรู้ และคุณธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556: 27) ได้ให้แนวคิดไว้ว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงตนเป็นตัวอย่างที่ดี ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพที่ดีอยู่เสมอ การแต่งกาย กริยา วาจา มารยาทสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ ตรงต่อเวลา รักษาสาธารณะสมบัติ มีระเบียบวินัย คุณธรรม และจริยธรรม ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี ประพฤติตนเหมาะสมกับความเป็นครู หมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นผู้พร้อมด้วยภูมิรู้ ภูมิธรรมและภูมิฐาน ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และเป็นแบบอย่าง

## 6. ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จากนักวิชาการ ดังนี้

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2548: 86) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพในการสอนของครูโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ

สุภาวดี มิสุนา (2548: 94) ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีทักษะการนิเทศโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครูสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ทักษะการนิเทศของผู้บริหารด้านเทคนิควิธีส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พัชรภรณ์ ดวงชื่น (2550: 97) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดภาคคริสตจักรในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดองค์การและการบริหาร และประชาธิปไตยในการทำงานตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตอีก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงานอยู่ในลำดับสุดท้าย สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดภาคคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน งานบริหารทั่วไป และงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามลำดับ การสื่อสารและการประสานงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและทุกงาน การจัดระบบงานในสำนักงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม และสองงาน คือ งานบริหารงานทั่วไปและงานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน การพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวม และงานแผนงานเสริมสร้างชุมชน และความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่องานบริหารทั่วไป

เชษฐา ไชยเดช (2553: 168) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารจึงควรบริหารจัดการ และสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและด้านการบูรณาการด้านสังคมมีการปฏิบัติมากขึ้นในสถานศึกษา และฝ่ายการศึกษาสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 2 ด้านนี้ แก่สถานศึกษาคาทอลิกในสังกัด โดยที่ฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และผู้บริหารไม่ควรจะละเลยที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในด้านอื่นๆ ไปพร้อมกันด้วย

จากการศึกษาในเรื่องของความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูจากนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

## 7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยศึกษาวิเคราะห์จากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

## 7.1 งานวิจัยในประเทศ

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2547: 91) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือการได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐตะวัน ลิ้มประสงค์ (2548: 86) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการสอนของครูในโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับสูง 2) คุณภาพในการสอนของครูโรงเรียนเอกชนด้านโอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและทุกรายด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะ

จรีพร แจงธรรมมา (2549: 108) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความผูกพันในงานระดับสูง รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ และสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มี 4 ตัวแปร คือ การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ อายุ ความขัดแย้งในบทบาท ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาความสามารถเชิงวิชาชีพ จัดการเรียนการสอน สนับสนุนด้านสื่อการเรียนการสอน จัดให้มีบุคลากรช่วยงาน และสนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

สมเกียรติ ศรีสุขใส (2549: 107) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

พัชราภรณ์ ดวงชื่น (2550: 97) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดภาคคริสตจักรในประเทศไทยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิต 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่

การจัดองค์การและการบริหาร และประชาธิปไตยในการทำงานตามลำดับ ส่วนองค์ประกอบคุณภาพชีวิตอีก 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงานอยู่ในลำดับสุดท้ายสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ งานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน งานบริหารทั่วไป และงานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมตามลำดับ 2) การสื่อสารและการประสานงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและทุกงาน การจัดระบบงานในสำนักงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานทั้งโดยภาพรวมและสองงาน คือ งานบริหารงานทั่วไปและงานแผนงานและเสริมสร้างชุมชน การพัฒนาความสามารถของบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และงานแผนงานเสริมสร้างชุมชนและความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่งผลต่องานบริหารทั่วไป

จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ (2550: 91) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอชนบทจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครูประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอนต่อสัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้สินและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานสอน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วยลักษณะงาน ด้านความปกครองบังคับบัญชาด้านสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกว่า ตนสำคัญในองค์กร ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่า ตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับสูง ครูประถมศึกษาที่มีความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม หรือทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2550: 97) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ 2) ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความเห็นทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3) ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ยงยุทธ สืบเนียม (2551: 112) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ในด้านมีความพยายามตั้งใจสอน ผู้บริหารและผู้สอนมีความเห็นว่า ครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษามีคุณลักษณะในเรื่อง การอุทิศตนและเวลาในการสอนอย่างเต็มความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความสำนึกในหน้าที่ ในภารกิจที่สำคัญของตนคือการทำหน้าที่ในการสอนนักเรียนให้มีความรู้ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

สุเทพ ปาลสาร (2551: 112) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2543 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ครูประถมศึกษาปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัญหาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ครูประถมศึกษามีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาที่อยู่ในระดับต้นๆ ได้แก่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การมุ่งพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาแผนการสอน และการจัดกิจกรรมเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียน

อนงค์ สระบัว (2551: 99) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของมหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อจำแนกตามสภาพข้าราชการ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะสายงานในปัจจุบัน และหน่วยงานที่สังกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอายุ ที่พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มอายุที่ต่างไปจากนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

เนตรณัฐ ประยูรดารา (2552: 56 – 57) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือ ข้าราชการสายอาจารย์ และลำดับต่ำสุด คือ ลูกจ้างชั่วคราวสายสนับสนุน บุคลากรในสังกัดที่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมจัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือ บุคลากรในสังกัดคณะภาษาและการสื่อสาร สำนักวิจัย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และลำดับต่ำสุด คือ บุคลากรในสังกัด คณะบริหารธุรกิจ สำหรับประเด็นที่บุคลากรมีความพึงพอใจสูงสุดเป็นลำดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. ซึ่งบุคลากรในสังกัดที่มีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของ สพบ. จัดอยู่ในลำดับสูงสุด คือ บุคลากรสังกัดคณะสถิติประยุกต์ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ และในลำดับต่ำสุด คือ บุคลากรในสังกัดคณะบริหารธุรกิจ สำหรับปัญหา/ข้อเสนอแนะจากบุคลากร มี 6 ประการ เกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลือกตั้งผู้บริหาร สภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ข้อมูลข่าวสาร และมาตรการการออกกำลังกาย

บรรเจิด อาจแก้ว (2552: 88) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2543 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาและชุมชน แต่ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย 2) ครูมัธยมศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2543 ไม่แตกต่างกัน

## 7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บราวน์ และ มะคาแทนเกะ (Marie, Brown; & Ana, Macatangay. 2002: 21) ศึกษาเรื่องการพัฒนาวิชาชีพครูโดยเน้นเรื่องการแสวงหาความรู้ของครู ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพครู โดยศึกษาจากครู 3 คน ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพของสมาคมตะวันตกเฉียงเหนือ เพื่อการศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในเมือง ผลการศึกษาพบว่า รายงานของครูผู้เข้าร่วมโครงการ แสดงให้เห็นผลกระทบในทางบวกว่า การแสวงหาความรู้ของครูควรจัดทำทั้งในระดับของปัจเจกบุคคลและในระดับของโรงเรียน โดยอาศัยวัฒนธรรมของการแสวงหาความรู้ของครูผลที่ตามมา คือ โรงเรียนสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ครูจะวางแผนและประเมิน เพื่อการพัฒนาและสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

กรูเทนเบเลอร์ (Grootenboer. 2005: 73) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาตนเอง ของอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงปฏิบัติการ สรุปผลการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญให้ประสบผลสำเร็จเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายยอมรับ โดยการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน และสิ่งที่ประสบผลคือ การนิเทศ การสังเกตกันและกันปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ การวิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็งของผู้มีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาตนเองของผู้เชี่ยวชาญ ต้องแสดงกลยุทธ์และประกาศให้คนส่วนใหญ่ดำเนินการต่อ เป็นการปรับปรุงพัฒนา อันจะก่อกำเนิดความรู้และความชำนาญในวงการศึกษาและการสอนแก้ปัญหาจากข้อมูลที่ค้นพบด้วยตนเอง

ฟิล (Pili. 2007: 34) ได้ทำการศึกษารูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะอธิบายแบบแผนการปฏิบัติงานชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสื่อสาร ด้านการจัดรูปแบบในการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด

ซุลจัน (Zuljan. 2007: 77) ได้ศึกษาเรื่องวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของนักเรียน บทบาทหน้าที่ของครูและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิรูปโรงเรียน พบว่า การกำหนดการสอน และกระบวนการจัดการศึกษาของครู มีความสำคัญพอกัน การเรียนรู้ บทบาทหน้าที่ของครู และบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนเป็นกุญแจบอกถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ประสบการณ์และปฏิบัติเป็นตัวกำหนดคุณภาพในการสอนและการพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับ 1) ความเชื่อมั่น

ความเข้าใจของครูในการปฏิรูปการศึกษา 2) พื้นฐานทางการศึกษาของครู 3) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน 4) บทบาทครู บทบาทผู้เรียน 5) การจัดการเรียนการสอนผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ 6) จัดหาเทคนิคการสอนใหม่ๆ

Jimenez (2007: 52) ได้ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพเกิดผลกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพและประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีการสัมมนา เกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างของวิชาชีพ การเรียนรู้ไปถึงการพัฒนาประสบการณ์ผู้นำ ซึ่งจะต้องทำงานใหญ่ภายในเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียน ผู้นำทั้งหลายจะต้องออกแบบตัวอย่างการพัฒนา และการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหารและนำไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังไว้ ซึ่งอาจกระทำไดดังนี้ 1) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ 2) ชี้แจงการสัมมนาเกี่ยวกับความสำเร็จในการให้ความร่วมมือของผู้นำ 3) กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงประเด็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4) ขจัดรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ออกไป 5) รวบรวมกรณีศึกษาเกี่ยวกับโครงการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ครูและนักเรียน

จากงานวิจัยต่างๆ ทั้งที่เป็นงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาวิชาชีพครู ความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการส่งเสริม และสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในตัวครูแต่ละคนตามความต้องการ ซึ่งจะทำให้ครูมีคุณภาพ มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอน อันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพทางการเรียนรู้แก่ผู้เรียนโดยตรงและการที่ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูไปได้ด้วยดีนั้น ต้องได้รับการสนับสนุนและได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนด ซึ่งจะทำให้ครูเกิดความมั่นใจ และปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยได้นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและใช้เป็นพื้นฐาน ในการจัดขอบข่าย รวมทั้งเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

### บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กทม. เขตบางกะปิ 2) ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู กทม. เขตบางกะปิ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้โรงเรียนในพื้นที่สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 11 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากร คือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 11 โรงเรียน คือ โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ โรงเรียนไขศรีปราโมทยอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น โรงเรียนวัดเทพลีลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนลำสาสี (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง จำนวน 541 คน

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้ง 11 โรงเรียน จำนวน 541 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ศิริชัย (ศิริชัย กาญจนวาสี. 2552: 138) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 227 คน จากนั้นใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ตามสัดส่วนจากทุกโรงเรียนในกลุ่มประชากร ดังตาราง 2

ตาราง 2 ประชากร / กลุ่มตัวอย่าง

| ที่ | ชื่อโรงเรียน                 | ประชากรครู (คน) | กลุ่มตัวอย่าง (คน) |
|-----|------------------------------|-----------------|--------------------|
| 1   | โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ     | 67              | 28                 |
| 2   | โรงเรียนไผ่ศรีปราชญ์อนุสรณ์  | 24              | 10                 |
| 3   | โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น      | 21              | 9                  |
| 4   | โรงเรียนวัดเทพศิลา           | 62              | 26                 |
| 5   | โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง       | 33              | 14                 |
| 6   | โรงเรียนลำสาละ (ราษฎร์บำรุง) | 28              | 12                 |
| 7   | โรงเรียนคลองกะจะ             | 21              | 9                  |
| 8   | โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่       | 12              | 5                  |
| 9   | โรงเรียนสุเหร่าหัวหมากน้อย   | 33              | 14                 |
| 10  | โรงเรียนบ้านบางกะปิ          | 135             | 56                 |
| 11  | โรงเรียนวัดบึงทองหลาง        | 105             | 44                 |
|     | รวม                          | 541             | 227                |

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน และวุฒิการศึกษา

**ตอนที่ 2** สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งสังเคราะห์จากนักทฤษฎีที่กล่าวเหมือนกันจำนวน 4 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
4. การบูรณาการทางสังคม

**ตอนที่ 3** สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำนวน 4 มาตรฐาน คือ

**มาตรฐานที่ 1** มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

**มาตรฐานที่ 2** พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

**มาตรฐานที่ 3** พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

### มาตรฐานที่ 4 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

แบบสอบถามตอนที่ 1 – 2 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ลีเคิร์ท โดยผู้วิจัยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็น ดังนี้

|         |         |            |
|---------|---------|------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มากที่สุด  |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มาก        |
| ระดับ 3 | หมายถึง | ปานกลาง    |
| ระดับ 2 | หมายถึง | น้อย       |
| ระดับ 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

### 3. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

เพื่อให้เกิดความตรงและความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
2. นำผลที่ได้จากการศึกษาดังกล่าว มาสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์ที่ใช้ในงานวิจัย
3. นำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุม เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเหมาะสม ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหา นิยามศัพท์ที่ศึกษาการใช้ภาษาในแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาคุณภาพรายข้อโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach, 1970: 161) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97
7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 227 คน ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ โรงเรียนไขศรีปราโมทยอนุสรณ์ โรงเรียนสุเหร่าคลองจั่น โรงเรียนวัดเทพลีลา โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง โรงเรียนคลองกะจะ โรงเรียนลำสาละ (ราษฎร์บำรุง) โรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่ โรงเรียน

สุเหร่าหัวหมากน้อย โรงเรียนบ้านบางกะปิ โรงเรียนวัดบึงทองหลาง เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือออกจากบัณฑิตวิทยาลัย เสนอต่อผู้ประสานงาน ตามโรงเรียนกลุ่มประชากรสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมกับนัดหมาย วันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากแบบสอบถามที่แจกไป 227 ฉบับ
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ทางสถิติ

## 5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 การจัดทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม
2. กำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (Likert's Scale)

### 5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ โดยหาค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.1 การแปลผลคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

- 1.00 – 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50 – 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 4.50 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การแปลผลคะแนนมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์. 2538: 9)

- 1.00 – 1.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50 – 2.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย
- 2.50 – 3.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

การแปลค่าความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)

1.2 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence)

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. สถิติการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment)

4. สถิติการวิเคราะห์ค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้ง 11 โรงเรียน จำนวน 227 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

|           |     |                                                                  |
|-----------|-----|------------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                                        |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                              |
| R         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                  |
| $R^2$     | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย                                       |
| t         | แทน | ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม (t-distribution)          |
| F         | แทน | ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยมากกว่าสองกลุ่ม (F-distribution)   |
| b         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายที่พยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ  |
| $\beta$   | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนายที่พยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน |
| SE.b      | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวทำนาย                 |
| a         | แทน | ค่าคงที่ของตัวทำนายในรูปของคะแนนดิบ                              |
| $X_1$     | แทน | ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ                                          |
| $X_2$     | แทน | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย                      |
| $X_3$     | แทน | ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ                               |

|                |     |                            |
|----------------|-----|----------------------------|
| X <sub>4</sub> | แทน | ด้านบูรณาการทางสังคม       |
| Y              | แทน | มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู |
| P              | แทน | ค่านัยสำคัญทางสถิติ        |

#### การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านบูรณาการทางสังคมโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการศึกษาดังนี้

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและรายด้าน

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                            | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ                     | 3.25      | 0.64 | ปานกลาง |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย | 3.72      | 0.60 | มาก     |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ          | 3.95      | 0.59 | มาก     |
| 4. ด้านบูรณาการทางสังคม                        | 4.00      | 0.53 | มาก     |
| รวม                                            | 3.73      | 0.47 | มาก     |

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.53) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.59) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.60) ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.64) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยรวมและรายข้อ

| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ                                                                                    | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                                                     | 3.21      | 0.83 | ปานกลาง |
| 2. ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว                                                    | 3.06      | 0.79 | ปานกลาง |
| 3. ค่าตอบแทนของท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย                                                     | 3.28      | 0.80 | ปานกลาง |
| 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ<br>ผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน | 3.36      | 0.89 | ปานกลาง |
| 5. ค่าตอบแทนเพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือน                                                                   | 2.81      | 0.98 | ปานกลาง |
| 6. ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถทำให้มีความสุข                                                                  | 3.28      | 0.76 | ปานกลาง |
| 7. ค่าตอบแทนที่ได้รับส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น                                                    | 3.44      | 0.80 | ปานกลาง |
| 8. ค่าตอบแทนที่ได้รับของท่านสามารถเป็นฐานเงินเดือน<br>เพื่อกู้ซื้อบ้าน หรือที่พักอาศัยของท่านเองได้        | 3.10      | 0.99 | ปานกลาง |
| 9. ครุมีความพึงพอใจกับเงินโบนัสที่ได้ในแต่ละปี                                                             | 3.62      | 0.91 | มาก     |
| 10. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอในการชีวิตของท่าน                                                    | 3.31      | 0.86 | ปานกลาง |
| รวม                                                                                                        | 3.25      | 0.64 | ปานกลาง |

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครุมีความพึงพอใจกับเงินโบนัสที่ได้ในแต่ละปี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.91) เพียง 1 ข้อ และพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ 3 ลำดับดังนี้ ค่าตอบแทนที่ได้รับส่งผลให้มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.80) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ( $\bar{X} = 3.36$ , S.D. = 0.89) และสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอในการชีวิตของท่าน ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 0.86)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยโดยรวมและรายข้อ

| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย                            | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. สถานศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน | 3.76      | 0.91 | มาก     |
| 2. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดในโรงเรียน          | 3.81      | 0.97 | มาก     |
| 3. สถานศึกษาของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ภายในสถานศึกษาอย่างดี     | 3.84      | 0.77 | มาก     |
| 4. สถานศึกษาของท่านมีที่จอดรถเพียงพอต่อบุคลากร                         | 2.83      | 1.15 | ปานกลาง |
| 5. สถานศึกษาของท่านมีการซ่อมการหนีไฟ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินสม่ำเสมอ      | 3.77      | 0.88 | มาก     |
| 6. ท่านสามารถเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่าน ได้อย่างสะดวก                | 3.88      | 0.93 | มาก     |
| 7. สถานศึกษาของท่านใกล้แหล่งชุมชน                                      | 4.41      | 0.66 | มาก     |
| 8. สถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความสะอาดของอาหารที่ขายอย่างสม่ำเสมอ      | 3.77      | 0.85 | มาก     |
| 9. สถานศึกษาของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ                       | 3.58      | 0.89 | มาก     |
| 10. สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์รักษาพยาบาลเบื้องต้นครบถ้วน               | 3.59      | 0.95 | มาก     |
| รวม                                                                    | 3.72      | 0.60 | มาก     |

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ สถานศึกษาของท่านใกล้แหล่งชุมชน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.66) การเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่านได้อย่างสะดวก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.93) และสถานศึกษาของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในสถานศึกษาอย่างดี ( $\bar{X} = 3.84$ , S.D. = 0.77) ยกเว้น สถานศึกษาของท่านมีที่จอดรถเพียงพอต่อบุคลากร ( $\bar{X} = 2.83$ , S.D. = 1.15) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถโดยรวมและรายข้อ

| ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ                                             | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ครูได้โอกาสพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ                                         | 4.04      | 0.66 | มาก   |
| 2. ครูสามารถนำวิธีการใหม่ๆจากการอบรมประชุมสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน           | 3.96      | 0.69 | มาก   |
| 3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง      | 3.96      | 0.77 | มาก   |
| 4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการอบรมในเรื่องที่ครูมีความสนใจ                      | 3.88      | 0.83 | มาก   |
| 5. ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนานอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ                             | 3.88      | 0.84 | มาก   |
| 6. ครูได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น                                     | 4.05      | 0.74 | มาก   |
| 7. ครูได้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน แม้จะไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จมา | 3.87      | 0.73 | มาก   |
| 8. ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ                               | 3.96      | 0.81 | มาก   |
| รวม                                                                            | 3.95      | 0.59 | มาก   |

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ครูได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.74) ครูได้โอกาสพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.66) และครูสามารถนำวิธีการใหม่ๆ จากการอบรมประชุมสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.69)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

| ด้านบูรณาการทางสังคม                                                                     | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง อบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน              | 4.08      | 0.74 | มาก   |
| 2. ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ                                          | 4.05      | 0.61 | มาก   |
| 3. ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี                        | 4.14      | 0.65 | มาก   |
| 4. ครูสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้                                        | 3.88      | 0.77 | มาก   |
| 5. ครูให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในโรงเรียนที่มาขอความร่วมมือ                               | 4.13      | 0.64 | มาก   |
| 6. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างครู ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | 3.65      | 0.87 | มาก   |
| 7. ทางโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน                       | 4.01      | 0.71 | มาก   |
| 8. ครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าการทิ้งภาระงานให้กันและกัน                         | 3.97      | 0.67 | มาก   |
| 9. ผู้บริหารจัดงานเกษียณอายุราชการให้ครูอย่างสมเกียรติ                                   | 4.08      | 0.82 | มาก   |
| รวม                                                                                      | 4.00      | 0.53 | มาก   |

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.65) ครูให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในโรงเรียนที่มาขอความร่วมมือ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.64) บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง อบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.74)

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้งนี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู  
สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมและรายด้าน

| การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู                 | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1.ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ         | 4.17      | 0.44 | มาก   |
| 2.ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง | 4.22      | 0.46 | มาก   |
| 3.ด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ     | 3.92      | 0.55 | มาก   |
| 4.ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน    | 4.41      | 0.48 | มาก   |
| รวม                                               | 4.18      | 0.41 | มาก   |

จากตาราง 8 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.48) ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.46) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.44) และด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.55)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพโดยรวมและรายข้อ

| ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ                                                    | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้                    | 4.39      | 0.54 | มาก   |
| 2. ครูวินิจฉัยผู้เรียนได้โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก                                 | 4.15      | 0.58 | มาก   |
| 3. ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกับผู้เรียนมากขึ้น | 4.22      | 0.58 | มาก   |
| 4. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนให้ผู้เรียน มีทักษะชีวิต                                          | 4.25      | 0.59 | มาก   |
| 5. ครูมีวิธีพัฒนาแก้ไขนักเรียนเป็นรายบุคคล                                                 | 4.17      | 0.58 | มาก   |
| 6. ครูให้นักเรียนเรียนรู้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล                                          | 4.07      | 0.63 | มาก   |
| 7. ครูวินิจฉัยนักเรียนว่า นักเรียนแต่ละบุคคล เหมาะสมในการเรียนด้านใด                       | 3.99      | 0.65 | มาก   |
| 8. ครูจัดการเรียนการสอนนักเรียน ให้สอดคล้องกับหลักดำเนินการใช้ชีวิตในสังคม                 | 4.17      | 0.59 | มาก   |
| 9. ครูจัดกิจกรรมวิชาชุมนุม เพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาเพิ่มเติม ในกิจกรรมที่สนใจ              | 4.09      | 0.75 | มาก   |
| รวม                                                                                        | 4.17      | 0.44 | มาก   |

จากตาราง 9 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.44) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.54) ครูใช้เทคนิควิธีการสอนให้ผู้เรียน มีทักษะชีวิต ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.59) และครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกับผู้เรียนมากขึ้น ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.58)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยรวมและรายข้อ

| ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง                           | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ | 4.27      | 0.57 | มาก   |
| 2. ครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน                   | 4.21      | 0.57 | มาก   |
| 3. ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                           | 4.28      | 0.60 | มาก   |
| 4. ครูจัดทำแผนการสอนให้ตรงกับหลักสูตรกลุ่มสาระ                            | 4.39      | 0.60 | มาก   |
| 5. มีการบันทึกหลังสอนเพื่อปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                  | 4.20      | 0.61 | มาก   |
| 6. ครูจัดทำแผนการสอนให้สามารถใช้งานได้จริง                                | 4.22      | 0.61 | มาก   |
| 7. ครูนำปัญหาจากแผนการสอนมาทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา                | 4.03      | 0.68 | มาก   |
| 8. ครูจัดทำแผนการสอนโดยการวิเคราะห์จากหลักสูตรสถานศึกษา                   | 4.26      | 0.66 | มาก   |
| 9. แผนการสอนของครูครอบคลุมข้อเท็จจริง คำศัพท์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็น       | 4.12      | 0.58 | มาก   |
| รวม                                                                       | 4.22      | 0.46 | มาก   |

จากตาราง 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.46) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ จัดทำแผนการสอนให้ตรงกับหลักสูตรกลุ่มสาระ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.60) ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.60) และครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.57)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยรวมและรายข้อ

| ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ                        | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|
| 1. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน                              | 4.13      | 0.61 | มาก   |
| 2. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย                               | 4.02      | 0.66 | มาก   |
| 3. ครูนำวัสดุ เครื่องมือมาประกอบในการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาไปยังผู้เรียน | 4.02      | 0.62 | มาก   |
| 4. ครูดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้ว ให้ใช้ได้ดีเหมาะสมมากยิ่งขึ้น               | 4.07      | 0.66 | มาก   |
| 5. หลังจากที่ครูออกแบบสื่อแล้วนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนทันที           | 3.88      | 0.69 | มาก   |
| 6. ครูทดสอบคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น                                        | 3.79      | 0.66 | มาก   |
| 7. ครูได้รับการอบรมการจัดทำสื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง                        | 3.66      | 0.79 | มาก   |
| 8. สื่อการสอนของครูได้รับการประเมิน                                        | 3.76      | 0.76 | มาก   |
| รวม                                                                        | 3.92      | 0.55 | มาก   |

จากตาราง 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.55) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.61) ครูดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้ว ให้ใช้ได้ดีเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.66) และครูนำวัสดุ เครื่องมือมาประกอบในการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาไปยังผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.62)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนโดยรวมและรายข้อ

| ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล     |
|----------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|
| 1. ครูแต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะ                          | 4.51      | 0.59 | มากที่สุด |
| 2. ครูพูดจาสุภาพ เรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดีงาม        | 4.44      | 0.59 | มาก       |
| 3. ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม | 4.52      | 0.60 | มากที่สุด |
| 4. ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ              | 4.43      | 0.60 | มาก       |
| 5. ครูเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา                   | 4.37      | 0.61 | มาก       |
| 6. ครูแสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน   | 4.31      | 0.69 | มาก       |
| 7. ครูปฏิบัติตนเป็นกลางทางด้านการเมือง                   | 4.33      | 0.74 | มาก       |
| 8. ครูปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา                          | 4.51      | 0.56 | มากที่สุด |
| 9. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้                              | 4.30      | 0.63 | มาก       |
| รวม                                                      | 4.41      | 0.48 | มาก       |

จากตาราง 12 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนในข้อครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.52$ , S.D. = 0.60) ครูปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.52) และครูแต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะ ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = 0.56) และพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ครูพูดจาสุภาพเรียบร้อยมีกิริยามารยาทที่ดีงาม ( $\bar{X} = 4.44$ , S.D. = 0.59) ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.60) ครูเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.61)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

**สมมติฐานที่ 1** คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ แยกได้ โดยการแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน ออกเป็นข้อย่อยรายด้านได้อีก 4 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

3. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ
4. ด้านบูรณาการทางสังคม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการทางสังคมกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

| ตัวแปร                                                        | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>1-4</sub> | Y    |
|---------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|------|
| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ (X <sub>1</sub> )                     | 1.00           | -              | -              | -              | -                | -    |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (X <sub>2</sub> ) | .417**         | 1.00           | -              | -              | -                | -    |
| ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ (X <sub>3</sub> )          | .375**         | .691**         | 1.00           | -              | -                | -    |
| ด้านบูรณาการทางสังคม (X <sub>4</sub> )                        | .308**         | .692**         | .728**         | 1.00           | -                | -    |
| คุณภาพชีวิตการทำงาน (X <sub>1-4</sub> )                       | .674**         | .865**         | .859**         | .828**         | 1.00             | -    |
| มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Y)                                      | .204**         | .505**         | .541**         | .666**         | .583**           | 1.00 |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (.583) จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.666) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.514) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.505) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.204) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .204 – .666

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

**สมมุติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter ดังปรากฏ ตามตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิด้วยการใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                             | B     | SE.b | $\beta$ | t      | p    |
|-------------------------------------------------|-------|------|---------|--------|------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ( $x_1$ )            | -.020 | .035 | -.032   | -.577  | .564 |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $x_2$ )          | .041  | .053 | .059    | .776   | .438 |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ( $x_3$ ) | .074  | .055 | .106    | 1.344  | .108 |
| 4. ด้านบูรณาการทางสังคม ( $x_4$ )               | .434  | .061 | .557    | 7.099* | .000 |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

a = 2.066

R = .672

$R^2$  = .452

SE = .169

F = 45.740

P = .000

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45 โดยด้านบูรณาการทางสังคมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

**สมการพยากรณ์**

$$Y = 2.066 + .434_{(x_1)} + .074_{(x_2)} + .041_{(x_3)} - .020_{(x_4)}$$

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ มีบทสรุปของการศึกษา ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ มีความมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

#### สมมุติฐานในการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างน้อย 1 ด้านส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

#### ขอบเขตของการวิจัย

##### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 11 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ทั้งสิ้น 227 คน โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วนจากทุกโรงเรียนในกลุ่มประชากร ที่มีทั้งหมด 541 คน

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุการทำงาน และวุฒิการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ซึ่งสังเคราะห์จากนักทฤษฎีที่กล่าวเหมือนกันจำนวน 4 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำนวน 4 มาตรฐาน คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ ระดับความเป็นจริงมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จากครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 227 คน ตามขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบรายชื่อโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 11 โรงเรียน และจำนวนข้าราชการครูในแต่ละโรงเรียน ปีการศึกษา 2557
2. ขอลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาทั้ง 11 โรงเรียน เพื่อขออนุญาตเก็บในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเดินทางนำส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและนัดมารับเก็บคืน จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มีความสมบูรณ์ 227 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

## การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการตรวจสอบ ความสมบูรณ์ และนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ร้อยละ 100

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มาตรวจคะแนนและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของเกณฑ์ ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามรูปแบบของแต่ละปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และเสนอการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

3. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ จำแนกตามปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter และเสนอการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.53) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.59) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D. = 0.60) ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D. = 0.64) อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์ พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.41) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.41$ , S.D. = 0.48) ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.46) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.44) และด้านพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.92$ , S.D. = 0.55)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการทางสังคม มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (.583) จำแนกเป็นรายด้านจะพบว่าด้านบูรณาการทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.666) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.514) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.505) และด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.204) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง .204 – .666

4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45 โดยด้านบูรณาการทางสังคมมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด

## การอภิปรายผล

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานตามวิชาชีพครู สังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.47) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางกะปิ มีบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษา แบบเป็นกันเอง อบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้ดี ครูในสถานศึกษามีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันมากกว่าที่จะทิ้งภาระงานให้กันและทางสำนักงานเขตบางกะปิก็กมีการฝึกอบรมพัฒนาครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมไปถึงบรรยากาศในสถานศึกษาที่มีความร่มรื่น สะอาด ใกล้เคียงชุมชน และครูได้รับเงินโบนัสประจำปี ซึ่งแตกต่างจากครูหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ เชษฐา ไชยเดช (2553: 152 – 153) ได้สรุปในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ได้ปฏิบัติตามปรัชญาการศึกษาคาทอลิกที่เน้นในเรื่องการเคารพต่อคุณค่าและศักดิ์ศรีของมนุษย์ เป็นต้น สอดคล้องกับ วิชัย จันทวงศ์ (2551: บทคัดย่อ) ซึ่งสรุปในทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรดิษฐ์ สมบัติศิริ (2550: 177) ได้สรุปในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงานอันประกอบด้วยลักษณะงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน และด้านความรู้สึกในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

2. การศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.41) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูใช้ความสามารถ

อย่างเต็มที่ เพื่อที่จะพัฒนานักเรียน จัดทำแผนการจัดเรียนรู้ที่สามารถใช้ได้จริง มีการพัฒนาแผนการจัด การเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง วินิจัยผู้เรียนเป็นรายบุคคล ส่งเสริมทักษะการใช้ชีวิต และ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียน สอดคล้องกับ เชษฐา ไชยเดช (2553: 157) ได้สรุปในงานวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เป็นเพราะครูมีความตระหนัก ในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี และวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ระบุมมาตรฐานอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ วรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล (2550: 142) ได้สรุปในงานวิจัยเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพของ ครูสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี พบว่า การปฏิบัติ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ณัฐตะวัน ลิ้มประเสริฐ (2548: 105) ได้สรุปในงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา พบว่า มาตรฐาน การปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 3) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ 4) ด้านบูรณาการ ทางสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (.583) จำแนกเป็นรายด้านจะพบว่าด้านบูรณาการทางสังคมมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.666) ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.514) ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยค่าความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง (.505) และด้านค่าตอบแทนที่ เพียงพอมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ (.204) จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิมีความสัมพันธ์กันโดย ครูนั้น ได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งวิชาชีพครูมีการระบุมมาตรฐานอย่างชัดเจน ซึ่งข้าราชการครู จำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บรรลุ และเกิดผลต่อผู้เรียน อย่างแท้จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา ไชยเดช (2553: บทคัดย่อ) ที่ระบุว่าคุณภาพชีวิต การทำงานส่งผลทางบวกกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ และ วิภาวี มหารักษ์กะ (2550: 29 – 30) ระบุว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อ การรับรู้ของสมาชิกภายในองค์กรทุกระดับและเป็นตัวแปรสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม

4. การศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 มีอำนาจการพยากรณ์ได้ร้อยละ 45 โดยด้านบูรณาการทางสังคมมีอำนาจการพยากรณ์ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วอลตัน (Walton. 1974: 116) ที่ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาต่างๆ ซึ่งมีองค์ประกอบด้านบูรณาการ ทางสังคม เป็นสำคัญ และสอดคล้องกับ นฤมล มีเพียร (2548: 107) ที่ได้สรุปไว้ในงานวิจัยเรื่องคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) ว่าการบูรณาการด้านสังคมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของบุคคล มีผลต่อการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพ เกิดความผูกพันทำให้เกิดแนวทางการทำงานที่ควบคุมโดยตนเองมากกว่าโดยองค์การ

## ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้และเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการนำรายละเอียดของผลการวิจัยที่ได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ตามความคิดเห็นของครูในรายข้อมาพิจารณาเพื่อใช้ศึกษาในการปรับปรุง และพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยตรงอย่างแท้จริง

1.2 จากผลการวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ในเรื่องนี้ให้มากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อมาตรฐานวิชาชีพครูให้ครบทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

2.2 ควรให้มีการศึกษาปัจจัยในด้านการบริหารที่ก่อให้เกิดการบูรณาการทางสังคมของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร



## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักชี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การวิจัยและสถิติทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กรมวิชาการ. (2556). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องพร้อมพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรมวิชาการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องพร้อมพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กริช นุ่มวัด. (2549). พฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2543. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา พันธุ์วานิช. (2552). การเป็นครูที่ดีนั้นต้องทำอะไร. สืบค้นเมื่อ 2 เมษายน 2557, จาก <http://www.culture.go.th>
- กัญญาวิณ สุวิทย์วรกุล. (2550). การพัฒนาแนวปฏิบัติการพยาบาลในการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยกระดูกต้นขาหักภายหลังใส่โลหะตามกระดูก. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2550). การวิเคราะห์: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- กิดานันท์ มะลิทอง. (2548). เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- เกรียงไกร รักมิตร. (2552). การจัดการเรียนรู้โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2556, จาก [http://www.baanijomyut.com/great\\_teacher/page05.html](http://www.baanijomyut.com/great_teacher/page05.html)
- เขียน วันทนียตระกูล. (2552). การเขียนแผนการสอนคือภารกิจของครู. สืบค้นเมื่อ 4 มกราคม 2557, จาก <http://www.anna.mbu.ac.th>
- คณะกรรมการเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร. (2553). แผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาเครือข่ายโรงเรียนสำนักงานเขตบางกะปิ สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตบางกะปิ.

- จรีพร แจ่มธรรมา. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (ประชากรศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- เชษฐา ไชยเดช. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เชาว์ พันธน้อย. (2553). *เทคนิคการพัฒนาแผนการสอน : สอนก่อนทำแผนที่*. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.gotoknow.org>
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (รัฐศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐตะวัน ลิมประสงค์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการสอนของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เดลินิวส์. (2556). *เดิหน้าปรับโฉมข้าราชการไทย ปี2556 มุ่งส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.dailynews.co.th/>
- ถวิล มาตรเลียม. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. *วิทยาจารย์*. 98(5): 2.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2549). *จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข*. กรุงเทพฯ: ปราชญ์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธัญลักษณ์ ขนทรัพย์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานวิศวกรในกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ธัญลักษณ์ ทองอินทร์. (2552). *แนวการจัดการเรียนรู้แบบ Whole School เพื่อปฏิรูปการศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2556, จาก <http://www.geocities.com/>
- ธีรินทร์ มะระกานนท์. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์. (2549). *นิตยภัตบริหารการศึกษา*. เชียงใหม่: ออเรนจ์ กรู๊ป เทคโนโลยี ดีไซน์.
- นราธิป ศรีราม. (2550). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นฤมล มีเพียร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นวลจิตต์ เชาว์กิตติพงศ์; เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า; และ ชัดเจน ไทยแท้. (2547). *การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- นิตยา โจษรร์นุสนธิ์. (2550). *งานของจิตตาศาสตรจารย์โรงเรียนคาทอลิกที่ส่งผลต่อคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ต่อผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- เนตรณัฐ ประยูรธารา. (2552). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เนาวรัตน์ สุทธินน. (2550). *การปฏิบัติงานตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุราษฎร์ธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ถ่ายเอกสาร.
- บรรเจิด อาจแก้ว. (2549). *การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2541). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประคอง กุรัตนสุวรรณ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร*. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ประไพ สิทธิเลิศ. (2549). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. ถ่ายเอกสาร.
- ประสูติ รูปหอม. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา*. ภาคนิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระเทพวิสุทธิเมธี. (2550). *โครงการดำริและพัฒนาลือโรงเรียนรุ่งอรุณ*. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- พระมหาสุดี ชาญสมร. (2547). *พฤติกรรมกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อจริยธรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- พัชรภรณ์ ดวงชื่น. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร*  
หน่วยงาน สังกัดสภาคริสตจักรในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ (บริหารการศึกษา). นครปฐม:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ไพไลวรรณ อินทรักษา. (2550). *การศึกษาความคิดเห็นต่อระบบการประเมินผลการพัฒนาของ*  
*ผู้ปฏิบัติงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เพ็ชรี ฐะวิเชตร. (2549). *การสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.  
ถ่ายเอกสาร.
- ภูมิชัย ทิพนเตร. (2550). *ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา*  
*สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.  
ถ่ายเอกสาร.
- ภูมัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม*  
*อิเล็กทรอนิกส์: ศึกษากรณีเฉพาะ บริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ สม.ม. (สังคม  
จิตวิทยาและมนุษยวิทยา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.  
ถ่ายเอกสาร.
- ยงยุทธ์ สืบเนียม. (2551). *การศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด*  
*สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.  
ถ่ายเอกสาร.
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2556). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ*. สืบค้นเมื่อ  
26 มีนาคม 2557, จาก [http://www.brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?page\\_id=6](http://www.brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?page_id=6)
- โรงเรียนมูลนิธิอาซิสสถาน. (2549). *การพัฒนาสื่อและแหล่งการเรียนรู้*. สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน  
2557, จาก <http://www.azizstan.ac.th/>
- วรรณรัต คำสด. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่ที่ส่งผลต่อ*  
*ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และ*  
*การบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณวิทย์ รัตนสุทธิกุล. (2550). *มาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน*  
*ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).  
นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วิชัย จันทวงศ์. (2551). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูใน*  
*สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหาร  
การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

- วิชัย ตันศิริ. (2549). *อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิภาวี มหารักษ์กะ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับพฤติกรรมการทำงานสายปฏิบัติการโรงเรียนร่วมฤดีวิเทศศึกษา*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศรีรัตน์ เหล่าศรีวิวัฒน์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสิน (สำนักงานใหญ่)*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2552). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญประจำปี พ.ศ. 2554 – 2556*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สมเกียรติ ศรีสุขใส. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมชาย เทพแสง. (2558). 7R : กลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2558, จาก <https://www.facebook.com>.
- สมนึก องค์เพลลาเปลิด. (2547). *ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปันดา. (2541). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรารุช จิตบุญมี. (2549). *พฤติกรรมเชิงคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยของแก่น*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สารภี ชุนกุลพงศ์. (2549). *การบริหารการชุมนุมของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2555). *กลุ่มงานประเมินผลการจัดการศึกษา*. ใน *เอกสารการประชุม*. เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2555.

- สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. (2549). *การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา:ระบบเครือข่ายโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเขตบางกะปิ. (2557). *วารสารสำนักงานเขตบางกะปิบางกอกนิวส์*. 21(2): 16.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2553). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2556). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- . (2556). *แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2553). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- . (2553). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว
- . (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุขุม กิจสงวน. (2549). *ภาวะผู้นำผู้บริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนของโรงเรียนเอกชน สังกัดฝ่ายการศึกษาอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).* บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุเทพ ปาลสาร. (2551). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูปี พ.ศ. 2543 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).* ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุภาวดี มีสุนา. (2548). *ทักษะการนิเทศของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา).* นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- สมล อมรวิวัฒน์. (2552). *ลักษณะของครูที่ดี*. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2557, จาก <http://www.school.obec.go.th>
- โสภณ โสมดี; และ อภินันท์ โสตะจินดา. (2547). *การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. *วารสารวิชาการ*. 5(1): 14 – 18.
- อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. (2552). *บทบาทของครู*. สืบค้นเมื่อ 25 สิงหาคม 2556, จาก <http://www.moe-news.net>
- อรจริย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. (2545). *สุดยอดการพัฒนาการเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: เปรนเน็จ.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (บริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.*
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence Relatedness and Growth*. New York: Free Press.
- Angle, H.I.; & Perry, J.L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*.
- Bernadine; & Russell. (1998). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits*. New York: McGraw Hill Book.
- Cascio, W.C. (1995). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits*. New York: McGraw Hill Book.
- . (2003). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits*. Boston: McGraw Hill Book.
- Delahaye, B.L. (2005). *Human Resource Development : Adult Learning and Knowledge Management*. 2nd ed. Australia: John Wiley & Sons Australia.
- Gilley, J.W.; Eggland, S.A.; & Gilley, A.M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. 2nd ed. Cambridge MA: Persus Publishing.
- Glisson, C.; & Durick, M. (1998). Predictor of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations. *Administrative Science Quarterly*.
- Hall, D.T., Schneider, B.; & Nygren, H.T. (1970). Personal Factor in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*.
- Harrison, R.; & Kessels, J.W.M. (2004). *Human Resource Development in a Knowledge Economy. An Organizational View*. Hampshire New York: Palgrave Macmillan.
- Huselid, M.A.; & Day, N.E. (1991). Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover : A Substantive and Methodological Analysis. *Jour of Applied Psychology*.
- Livan, D. (1981). Collective Bargaining and The Quality of Work Life. *Organizational Dynamics*.
- Mathieu, J.E.; & Zajac, D.M. (1990). A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. 108(2): 177 – 178.
- Noe, Raymond A.; et al. (2004). *Fundamentals of Human Resource Management*. Boston: McGraw Hill, Irwan.
- Pearson, L. Carolyn; & William, Moomaw. (2005). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress. Work Satisfaction, Empowerment, and Professionalism. *Educational Research Quarterly*. 29(1): Abstract.

- Seashore, D.J. (1978). *Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Steers, R.M. (1997). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*.
- Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*.
- Zhang, Jijia; Chen, Jun; & Dong, Changfeng. (2007). The Fears of Teachers in Institutions of Higher Education. *Chinese Education and Society*. 38,5: Abstract.







## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์

อาจารย์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามมิตร

ดร.ธีรภาพ เพชรมาลัยกุล

อาจารย์  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสามมิตร

นายอาคม ภูขาว

รองผู้อำนวยการ  
สถานศึกษาโรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ  
กรุงเทพมหานคร

อาจารย์นภดล ทิพพะพาทย

ครูชำนาญการพิเศษ  
ที่ปรึกษาฝ่ายวัดและประเมินผล  
โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ

อาจารย์หัสดี ปทุมชาติ

ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ   บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ   โทร. 15664

ที่           ศธ 0519.12/ 0043

วันที่   12 มกราคม 2558

เรื่อง   ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน   คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล และ เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0-044



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑ มกราคม 2558

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ นายอาคม ภู่วานานนกุล ทิพพะพาทย์ และ นายหัสดี ปทุมชาติ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้บุคลากรในสังกัดเป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715-9680



ตาราง 15 การประเมินแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าดัชนี  
ความสอดคล้อง (IOC)

| แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน                                                                           | ผลการพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | รวม | IOC |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|
|                                                                                                        | คนที่ 1                  | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |     |     |
| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ                                                                                |                          |         |         |         |         |     |     |
| 1. ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                                                 | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 2. ค่าตอบแทนของท่านที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว                                                | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 3. ค่าตอบแทนของท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย                                                 | +1                       | +1      | +1      | 0       | +1      | 4   | 0.8 |
| 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 5. ค่าตอบแทนเพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือน                                                               | 0                        | +1      | +1      | 0       | +1      | 3   | 0.6 |
| 6. ค่าตอบแทนที่ได้รับสามารถทำให้มีความสุข                                                              | 0                        | +1      | +1      | 0       | +1      | 3   | 0.6 |
| 7. ค่าตอบแทนที่ได้รับส่งผลให้มีความสนใจในการทำงานมากขึ้น                                               | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 8. ค่าตอบแทนที่ได้รับของท่านสามารถเป็นฐานเงินเดือนเพื่อกู้ซื้อบ้าน หรือที่พักอาศัยของท่านเองได้        | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 9. ท่านมีความพึงพอใจกับเงินโบนัสที่ได้ในแต่ละปี                                                        | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 10. สวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเพียงพอในการชีวิตของท่าน                                                | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย                                                            |                          |         |         |         |         |     |     |
| 11. สถานศึกษาของท่านมีอาคารสถานที่ ร่มรื่น สวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                 | +1                       | +1      | +1      | +1      | 0       | 4   | 0.8 |
| 12. สถานศึกษาของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดในโรงเรียน                                         | 0                        | +1      | +1      | 0       | +1      | 3   | 0.6 |
| 13. สถานศึกษาของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในสถานศึกษาอย่างดี                                     | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 14. สถานศึกษาของท่านมีที่จอดรถเพียงพอต่อบุคลากร                                                        | 0                        | +1      | +1      | +1      | 0       | 3   | 0.6 |
| 15. สถานศึกษาของท่านมีการซ่อมการหนีไฟ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉินสม่ำเสมอ                                     | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 16. ท่านสามารถเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่าน ได้อย่างสะดวก                                               | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 1   |
| 17. สถานศึกษาของท่านใกล้แหล่งชุมชน                                                                     | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 18. สถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความสะอาดของอาหารที่ขายอย่างสม่ำเสมอ                                     | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 19. สถานศึกษาของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ                                                      | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 20. สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์รักษาพยาบาลเบื้องต้นครบถ้วน                                               | +1                       | +1      | 0       | +1      | 0       | 3   | 0.6 |

ตาราง 15 (ต่อ)

| แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน                                                             | ผลการพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | รวม | IOC |
|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|
|                                                                                          | คนที่ 1                  | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |     |     |
| ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ                                                       |                          |         |         |         |         |     |     |
| 21. ครูได้โอกาสพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ                                                  | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 22. ครูสามารถนำวิธีการใหม่ๆจากการอบรมประชุมสัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน                   | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 23. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง              | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 24. ผู้บริหารให้การสนับสนุนการอบรมในเรื่องที่ครูมีความสนใจ                               | -1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 3   | 0.6 |
| 25. ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนานอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ                                      | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 26. ครูได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น                                              | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 27. ครูได้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน แม้จะไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จมา          | -1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 3   | 0.6 |
| 28. ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ                                        | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| ด้านบูรณาการทางสังคม                                                                     |                          |         |         |         |         |     |     |
| 29. บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง อบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน             | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 30. ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ                                         | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 31. ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี                      | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 32. ครูสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้                                       | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 33. ครูให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในโรงเรียนที่มาขอความร่วมมือ                              | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 34. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างครู ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 35. ทางโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครู และนักเรียน                     | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 36. ครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าการทิ้งภาระงานให้กันและกัน                        | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 37. ผู้บริหารจัดงานเกษียณอายุราชการให้ครูอย่างสมเกียรติ                                  | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |

ตาราง 16 การประเมินแบบสอบถามมาตรฐานการปฏิบัติงานครู โดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

| แบบสอบถามมาตรฐานการปฏิบัติงานครู                                                           | ผลการพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | รวม | IOC |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|
|                                                                                            | คนที่ 1                  | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |     |     |
| ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ                                                    |                          |         |         |         |         |     |     |
| 1. ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้                    | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 2. ครูวินิจฉัยผู้เรียนได้โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก                                 | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 3. ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกับผู้เรียนมากขึ้น | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 4. ครูใช้เทคนิควิธีการสอนให้ผู้เรียน มีทักษะชีวิต                                          | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 5. ครูมีวิธีพัฒนาแก้ไข นักเรียนเป็นรายบุคคล                                                | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 6. ครูให้นักเรียนเรียนรู้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล                                          | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 7. ครูวินิจฉัยนักเรียนว่า นักเรียนแต่ละบุคคล เหมาะสมในการเรียนด้านใด                       | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 8. ครูจัดการเรียนการสอนนักเรียน ให้สอดคล้องกับหลักดำเนินการใช้ชีวิตในสังคม                 | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 9. ครูจัดกิจกรรมวิชาชุมนุม เพื่อให้นักเรียนได้ ศึกษาเพิ่มเติมในกิจกรรมที่สนใจ              | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง                                            |                          |         |         |         |         |     |     |
| 10. ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้                 | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 11. ครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน                                   | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 12. ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                                           | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 13. ครูจัดทำแผนการสอนให้ตรงกับหลักสูตรกลุ่มสาระ                                            | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 14. มีการบันทึกหลังสอนเพื่อปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                                  | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 15. ครูจัดทำแผนการสอนให้สามารถใช้งานได้จริง                                                | +1                       | -1      | +1      | +1      | +1      | 3   | 0.6 |
| 16. ครูนำปัญหาจากแผนการสอนมาทบทวนในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา                                  | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 17. ครูจัดทำแผนการสอนโดยการวิเคราะห์จากหลักสูตรสถานศึกษา                                   | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 18. แผนการสอนของครูครอบคลุมข้อเท็จจริง คำศัพท์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็น                       | +1                       | -1      | +1      | +1      | +1      | 3   | 0.6 |

ตาราง 16 (ต่อ)

| แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน                                                 | ผลการพิจารณาความสอดคล้อง |         |         |         |         | รวม | IOC |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------|---------|---------|---------|-----|-----|
|                                                                              | คนที่ 1                  | คนที่ 2 | คนที่ 3 | คนที่ 4 | คนที่ 5 |     |     |
| ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ                          |                          |         |         |         |         |     |     |
| 19. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน                               | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 20. ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย                                | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 21. ครูนำวัสดุ เครื่องมือมาประกอบในการถ่ายทอดความรู้ และเนื้อหาไปยังผู้เรียน | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 22. ครูดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้ว ให้ใช้ได้ดีเหมาะสมมากยิ่งขึ้น                | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 23. หลังจากที่ครูออกแบบสื่อแล้วนำมาใช้ในกระบวนการเรียน การสอนทันที           | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 24. ครูทดสอบคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น                                         | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 25. ครูได้รับการอบรมการจัดทำสื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง                         | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 26. สื่อการสอนของครูได้รับการประเมิน                                         | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน                                    |                          |         |         |         |         |     |     |
| 27. ครูแต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะ                                             | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 28. ครูพูดจาสุภาพ เรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดีงาม                           | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 29. ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม                    | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 30. ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ                                 | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 31. ครูเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา                                      | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 32. ครูแสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์อดทน                       | +1                       | +1      | +1      | +1      | +1      | 5   | 1   |
| 33. ครูปฏิบัติตนเป็นกลางทางด้านการเมือง                                      | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 34. ครูปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา                                             | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |
| 35. ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้                                                 | 0                        | +1      | +1      | +1      | +1      | 4   | 0.8 |

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





| ข้อ                                       | คุณภาพชีวิตการทำงาน                                                                     | ระดับความเห็นหรือระดับการปฏิบัติ |          |              |           |                 |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|                                           |                                                                                         | มากที่สุด<br>5                   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 14                                        | สถานศึกษาของท่านมีที่จอดรถเพียงพอต่อบุคลากร                                             |                                  |          |              |           |                 |
| 15                                        | สถานศึกษาของท่านมีการซ่อมการหนีไฟ หรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน<br>สม่ำเสมอ                      |                                  |          |              |           |                 |
| 16                                        | ท่านสามารถเดินทางไปสถานที่ทำงานของท่าน ได้อย่างสะดวก                                    |                                  |          |              |           |                 |
| 17                                        | สถานศึกษาของท่านใกล้แหล่งชุมชน                                                          |                                  |          |              |           |                 |
| 18                                        | สถานศึกษาของท่านมีการสำรวจความสะอาดของอาหารที่ขาย<br>อย่างสม่ำเสมอ                      |                                  |          |              |           |                 |
| 19                                        | สถานศึกษาของท่านมีห้องน้ำที่สะอาดถูกสุขลักษณะ                                           |                                  |          |              |           |                 |
| 20                                        | สถานศึกษาของท่านมีอุปกรณ์รักษาพยาบาลเบื้องต้นครบถ้วน                                    |                                  |          |              |           |                 |
| <b>ด้านความก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ</b> |                                                                                         |                                  |          |              |           |                 |
| 21                                        | ครูได้โอกาสพัฒนาตัวเองอย่างสม่ำเสมอ                                                     |                                  |          |              |           |                 |
| 22                                        | ครูสามารถนำวิธีการใหม่ๆจากการอบรมประชุมสัมมนามาใช้ในการปฏิบัติงาน                       |                                  |          |              |           |                 |
| 23                                        | ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง                  |                                  |          |              |           |                 |
| 24                                        | ผู้บริหารให้การสนับสนุนการอบรมในเรื่องที่ครูมีความสนใจ                                  |                                  |          |              |           |                 |
| 25                                        | ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนานอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ                                         |                                  |          |              |           |                 |
| 26                                        | ครูได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น                                                 |                                  |          |              |           |                 |
| 27                                        | ครูได้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่สอน แม้จะไม่ตรงกับสาขาที่สำเร็จมา             |                                  |          |              |           |                 |
| 28                                        | ผู้บริหารผลักดันให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ                                           |                                  |          |              |           |                 |
| <b>ด้านบูรณาการทางสังคม</b>               |                                                                                         |                                  |          |              |           |                 |
| 29                                        | บรรยากาศในการทำงานในสถานศึกษา มีความเป็นกันเอง<br>อบอุ่น และเอื้ออาทรต่อกัน             |                                  |          |              |           |                 |
| 30                                        | ครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ                                            |                                  |          |              |           |                 |
| 31                                        | ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี                          |                                  |          |              |           |                 |
| 32                                        | ครูสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้                                          |                                  |          |              |           |                 |
| 33                                        | ครูให้ความร่วมมือกับทุกฝ่ายในโรงเรียนที่มาขอความร่วมมือ                                 |                                  |          |              |           |                 |
| 34                                        | มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างครู<br>ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ |                                  |          |              |           |                 |
| 35                                        | ทางโรงเรียนมีกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน                         |                                  |          |              |           |                 |
| 36                                        | ครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันมากกว่าการทิ้งภาระงานให้กันและกัน                           |                                  |          |              |           |                 |
| 37                                        | ผู้บริหารจัดงานเกษียณอายุราชการให้ครูอย่างสมเกียรติ                                     |                                  |          |              |           |                 |

## ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ

คำชี้แจง: โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู                                                                                         | ระดับความเห็นหรือระดับการปฏิบัติ |          |              |           |                 |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|     |                                                                                                                           | มากที่สุด<br>5                   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
| 1   | ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ<br>ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้           |                                  |          |              |           |                 |
| 2   | ครูวินิจฉัยผู้เรียนได้โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก                                                                   |                                  |          |              |           |                 |
| 3   | ครูใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกับผู้เรียนมากขึ้น                                   |                                  |          |              |           |                 |
| 4   | ครูใช้เทคนิควิธีการสอนให้ผู้เรียน มีทักษะชีวิต                                                                            |                                  |          |              |           |                 |
| 5   | ครูมีวิธีพัฒนาแก้ไข นักเรียนเป็นรายบุคคล                                                                                  |                                  |          |              |           |                 |
| 6   | ครูให้นักเรียนเรียนรู้ตามความถนัดของแต่ละบุคคล                                                                            |                                  |          |              |           |                 |
| 7   | ครูวินิจฉัยนักเรียนว่า นักเรียนแต่ละบุคคล เหมาะสมในการเรียนด้านใด                                                         |                                  |          |              |           |                 |
| 8   | ครูจัดการเรียนการสอนนักเรียน ให้สอดคล้องกับหลักดำเนินการใช้ชีวิตในสังคม                                                   |                                  |          |              |           |                 |
| 9   | ครูจัดกิจกรรมวิชาชุมนุม เพื่อให้นักเรียนได้ ศึกษาเพิ่มเติมในกิจกรรมที่สนใจ                                                |                                  |          |              |           |                 |
| 10  | ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง<br>ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมทั้งด้านเนื้อหาและจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ |                                  |          |              |           |                 |
| 11  | ครูปรับปรุงแผนการสอนสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน                                                                      |                                  |          |              |           |                 |
| 12  | ครูปรับปรุงแผนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ                                                                              |                                  |          |              |           |                 |
| 13  | ครูจัดทำแผนการสอนให้ตรงกับหลักสูตรกลุ่มสาระ                                                                               |                                  |          |              |           |                 |
| 14  | มีการบันทึกหลังสอนเพื่อปรับปรุงแผนการสอนอย่างสม่ำเสมอ                                                                     |                                  |          |              |           |                 |
| 15  | ครูจัดทำแผนการสอนให้สามารถใช้งานได้จริง                                                                                   |                                  |          |              |           |                 |
| 16  | ครูนำปัญหาจากแผนการสอนมาทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหา                                                                   |                                  |          |              |           |                 |
| 17  | ครูจัดทำแผนการสอนโดยการวิเคราะห์จากหลักสูตรสถานศึกษา                                                                      |                                  |          |              |           |                 |
| 18  | แผนการสอนของครูครอบคลุมข้อเท็จจริง คำศัพท์ รวมทั้งทักษะที่จำเป็น                                                          |                                  |          |              |           |                 |

| ข้อ | การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู                                       | ระดับความเห็นหรือระดับการปฏิบัติ |          |              |           |                 |
|-----|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|----------|--------------|-----------|-----------------|
|     |                                                                         | มากที่สุด<br>5                   | มาก<br>4 | ปานกลาง<br>3 | น้อย<br>2 | น้อยที่สุด<br>1 |
|     | <b>ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</b>              |                                  |          |              |           |                 |
| 19  | ครูใช้สื่อการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน                              |                                  |          |              |           |                 |
| 20  | ครูใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย                               |                                  |          |              |           |                 |
| 21  | ครูนำวัสดุ เครื่องมือมาประกอบในการถ่ายทอดความรู้และเนื้อหาไปยังผู้เรียน |                                  |          |              |           |                 |
| 22  | ครูดัดแปลงสื่อที่มีอยู่แล้ว ให้ใช้ได้ดีเหมาะสมมากยิ่งขึ้น               |                                  |          |              |           |                 |
| 23  | หลังจากที่ครูออกแบบสื่อแล้วนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอนทันที           |                                  |          |              |           |                 |
| 24  | ครูทดสอบคุณภาพของสื่อที่ผลิตขึ้น                                        |                                  |          |              |           |                 |
| 25  | ครูได้รับการอบรมการจัดทำสื่อการสอนอย่างต่อเนื่อง                        |                                  |          |              |           |                 |
| 26  | สื่อการสอนของครูได้รับการประเมิน                                        |                                  |          |              |           |                 |
|     | <b>ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</b>                        |                                  |          |              |           |                 |
| 27  | ครูแต่งกาย เหมาะสมกับกาลเทศะ                                            |                                  |          |              |           |                 |
| 28  | ครูพูดจาสุภาพ เรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดีงาม                          |                                  |          |              |           |                 |
| 29  | ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม                   |                                  |          |              |           |                 |
| 30  | ครูหมั่นศึกษาหาความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ                                |                                  |          |              |           |                 |
| 31  | ครูเป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างตรงต่อเวลา                                     |                                  |          |              |           |                 |
| 32  | ครูแสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน                     |                                  |          |              |           |                 |
| 33  | ครูปฏิบัติตนเป็นกลางทางด้านการเมือง                                     |                                  |          |              |           |                 |
| 34  | ครูปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา                                            |                                  |          |              |           |                 |
| 35  | ครูสามารถควบคุมอารมณ์ได้                                                |                                  |          |              |           |                 |



ที่ ศธ 0519.12/ 0929



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

6 กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715-9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0๙๓๐



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนไขศรีปรางค์อนุสรณ์

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0931



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านบางกะปิ

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715-9680

ที่ ศธ 0519.12/ 093๕



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสุเหร่าคลองจีน

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0933



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดเทพศิลา

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0434



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนวัดศรีบุญเรือง

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขออนุญาตครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0935



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนลำสาละ (ราษฎร์บำรุง)

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715-9680

ที่ ศธ 0519.12/ ๐๔๓๖



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๖ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนคลองกะจะ

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อนิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0437



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสุเหร่าวังใหญ่

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715--9680

ที่ ศธ 0519.12/ 0436



บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒ กุมภาพันธ์ 2558

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนสุเหร่าห้วยหมากน้อย

เนื่องด้วย นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ” โดยมี อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ครูผู้สอนในโรงเรียนตอบแบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางกะปิ ช่วงระยะเวลาการเก็บข้อมูล ในระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2558

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล ได้เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย สันติวัฒนกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2649-5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 091-715-9680



## ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

|                              |                                                                             |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ ชื่อสกุล                | นายธีรชัย ฉัตรชัยวัฒนกุล                                                    |
| วันเดือนปีเกิด               | วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2528                                               |
| สถานที่เกิด                  | กรุงเทพมหานคร                                                               |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน          | 80/237 ซอยลาดพร้าว 58/1 แขวงวังทองหลาง เขตวังทองหลาง<br>กรุงเทพมหานคร 10310 |
| ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน | ครู คศ. 1                                                                   |
| สถานที่ทำงานปัจจุบัน         | โรงเรียนมัธยมบ้านบางกะปิ สำนักงานเขตบางกะปิ<br>กรุงเทพมหานคร                |
| ประวัติการศึกษา              |                                                                             |
| พ.ศ. 2547                    | ชั้นมัธยมศึกษา<br>จาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย                             |
| พ.ศ. 2552                    | ศป.บ. (ดุริยางคศาสตร์สากล)<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                |
| พ.ศ. 2554                    | ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู<br>จาก มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น                        |
| พ.ศ. 2558                    | กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)<br>จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ                 |