

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือข่าย
ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ



ปริญญานิพนธ์
ของ
แสงอรุณ ธารีจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือข่าย
ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ



ปริญญานิพนธ์
ของ
แสงอรุณ ธารีจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือข่าย
ของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ



บทคัดย่อ
ของ
แสงอรุณ ธาริจิตร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา
สิงหาคม 2560

แสงอรุณ ธาริจิตร. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ*.

ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารและการจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาณิพนธ์:

อาจารย์ ดร.จันทร์ศร ภูตอริยวัฒน์, อาจารย์ ดร.ราชนันท์ บุญธิมา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 2. ศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และ 4. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 242 คน โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (1970: 608-609) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น(strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องโดยรวม 0.80 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่น (α) ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ .880 และค่าความเชื่อมั่น (α) ของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสมการการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้าผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน ด้านความศรัทธาในโรงเรียน และด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.60 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุดรองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมตามลำดับ



THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING THE TEACHER'S COMMITMENT
IN THE SACRED HEART CONVENT SCHOOLS



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

August 2017

Sangaroon Thareejit. (2017). *The Quality of Work Life affecting the Teacher's Commitment in the Sacred Heart Convent Schools*. Master's Project, M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Thesis Committee: Dr.Jantararat Phutiariyawat, Dr.Rachan Boonthima.

The purposes of this research were 1 to study the quality of work life levels among teachers at Sacred Heart Convent Schools and the level of commitment the of teachers Sacred Heart Convent Schools; 2 to study the relationship between the quality of work life and the level of commitment in Sacred Heart Convent Schools and the quality of work life affecting the commitment of teacher Sacred Heart Convent Schools. The samples used in this research were two hundred and forty two teachers in the Sacred Heart Convent Schools by using a sample size determination of Krejcie; & Morgan (1970: 608-609). The stratified random sampling was performed by using the school as strata to calculate the sample size; and the reafter simple random sampling was applied. The instruments used for data collection was a five point-rating scale questionnaire. The index of Item-Objective Congruence (IOC) was valued ford 0.80-1.00. The reliability the data on the quality of work life of teacher .880 and the reliability of the commitment of teachers was .976. The data analysis was per famed by mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis - enter method.

The research results revealed the following; (1) The level of quality of work life among teachers in Sacred Heart Convent Schools was at high level on the whole. In terms of each aspect, the researcher found that the levels were high in all aspects in descending order by averages as follow; safe and healthy environment, social integration, job progress and security, personal competency development and adequate and fair compensation. (2) The level of the commitment of teachers in Sacred Heart Convent Schools as a whole was at high level. In terms of aspect, the researcher found that the levels were high in all aspects by descending order by average, as follows; willingness and self-devotion to working at the school, faith in the school and the loyalty of the personal to be a member of the school. (3) There was a statistically significant and moderately positive relationship at the level of .01 between the quality of work life and the commitment levels of teachers in Sacred Heart Convent Schools. (4) The quality of work life and the commitment of teachers in Sacred Heart Convent Schools at a .05 level of significance. All aspects of the quality of work life mutually predicted the commitment level of teachers in the Sacred Heart Convent Schools with a predictive power of 55.60 percent. In addition, the quality of work life in the aspect of personal competency development revealed that the highest predictive power followed by job progress and security, a safe and healthy environment and adequate and fair compensation respectively.

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาของ อาจารย์ดร.จันทรัมย์ ภูติธริวัฒน์ และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของปริญญานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง อาจารย์ ดร.จักรกฤษ โปณะทอง อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ ชิสเตอร์ ดร.กาญจนา สิงห์สา และชิสเตอร์ ดร.พัชรา นันทจินดา ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา อาจารย์ ดร.จันทรัมย์ ภูติธริวัฒน์ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา และ อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลา มาเป็นคณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนในเครือข่ายพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนเซนต์เทเรซา หนองจอก ที่ได้มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามเพื่อหาความเที่ยงตรง ของแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้ผู้วิจัยจนทำให้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อวิชาชีพ

ที่สุดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมในการเรียน รวมทั้งขอขอบพระคุณผู้ใหญ่ของคณะ เพื่อนๆ พี่ น้องในคณะพระพุทธรูปทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือในทุกๆ ด้าน ทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านจากใจจริง

แสงอรุณ ธารีจิตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
ตัวแปรที่จะศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย	8
สมมติฐานการวิจัย	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
บริบทโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ	10
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน	19
แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	36
3 วิธีดำเนินการวิจัย	83
การกำหนดประชากรและการกลุ่มตัวอย่าง	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	84
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	86
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	88
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
สรุปผลการวิจัย.....	105
อภิปรายผลการวิจัย.....	106
ข้อเสนอแนะ.....	110
บรรณานุกรม.....	111
ภาคผนวก.....	125
ภาคผนวก ก.....	126
ภาคผนวก ข.....	128
ภาคผนวก ค.....	138
ภาคผนวก ง.....	141
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	147

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียน.....	26
2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	55
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	84
4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ.....	90
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวม และรายข้อ.....	91
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านคำตอบ แทนที่เหมาะสมยุติธรรม โดยรวมและรายข้อ.....	92
7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมและรายข้อ.....	93
8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	94
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	95
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	96
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมและรายข้อ.....	97
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความศรัทธาในโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	97
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	98
14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ด้านความจงรักภักดีที่ต่อโรงเรียน โดยรวมและรายข้อ.....	100
15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน.....	102
16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า.....	104

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

9



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันส่งผลถึงการพัฒนาประเทศอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สังคมปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเชื่อมต่อกันได้หมดทั้งโลก ทำให้เกิดปัญหาและสถานการณ์ใหม่ๆ ที่สลับซับซ้อนและส่งผลกระทบถึงกันอย่างรวดเร็วทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาประเทศจึงไม่เป็นเพียงมุ่งพัฒนาเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจหรือทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียวแต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาคนไทยทุกคนให้มีคุณภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เสริมสร้างความเข้มแข็งของกลไกทางสังคมทุกระดับ โดยเฉพาะสถาบันครอบครัว องค์กรทางศาสนา องค์กรส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน สื่อมวลชนและประชาชน เพื่อมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลังปัญญา ศีลธรรมและวัฒนธรรมของคนไทยต่อเนื่องไปจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (2550-2554) มีเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพคน โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554)

จะเห็นได้ว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา โดยมีปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาทางการพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับการพัฒนาอย่างบูรณาการเพื่อเป็นการขับเคลื่อนให้เป็นองค์กรร่วมโดยมุ่งพัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรมนำความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี ภายใต้ดุลยภาพของความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชนระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกัน กำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง" การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 จึงเป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถ

ปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสมโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมอย่างเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555–2559)

คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด “การศึกษา” จึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; มยุรี จารุพาน; และ กรรณิการ์ บาร์มี. 2545) “คุณภาพของคน” เป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จของการพัฒนาประเทศรวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ในสังคมตะวันตกก็ยังให้ความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษา เป็นอันดับหนึ่งของการกำหนดนโยบายสาธารณะ (วิชัย ตันศิริ. 2549: 2) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาแนวคิดในการจัดการศึกษาของพระศาสนจักรคาทอลิกที่เห็นด้วยอย่างเต็มที่ว่าการศึกษานั้นต้องจัดอยู่ในอันดับต้นๆ ที่สำคัญที่สุดของความจำเป็นต่างๆ ของชีวิตมนุษย์ (มิเกล กาไรซาบาล. 2545: 5)

การพัฒนาครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในสถานศึกษาสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงก็คือผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของครู และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษาและตั้งจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับนักเรียนอย่างแท้จริงและมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้วยเหตุนี้การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ทำงานเต็มศักยภาพนั้นประการแรก สถานศึกษาควรให้ความสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเพื่อส่งผลให้ครูเกิดความผูกพันกับโรงเรียน เมื่อผู้บริหารสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพร้อมทั้งเสริมสร้างให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้วประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะเกิดขึ้นกับเด็กนักเรียนอย่างแน่นอน(ภัสสร ลาโพธิ์. 2559: 2)

ครู คือบุคลากรที่เป็นหัวใจสำคัญในสถานศึกษา ถ้าครูดีจะส่งผลให้เด็กดี แต่ถ้ามีปัญหา ก็จะส่งผลให้สถานศึกษามีปัญหา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องคำนึงถึงว่าการพัฒนาครูต้องพัฒนาควบคู่กันไประหว่างการพัฒนาความรู้ของครูและการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูโดยสถานศึกษาควรคำนึงถึงจิตใจของครู ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับครู เพราะถ้าครูยังมีความกังวลเรื่องครอบครัวก็อาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู ด้วยเหตุนี้สิ่งแรกที่ผู้บริหารควรทำคือช่วยครูก่อน ให้ครูมีพอกพอกกินโดยพิจารณาว่าเงินเดือนของครูพอเลี้ยงครอบครัวหรือไม่ ขณะเดียวกันผู้บริหารควรคำนึงถึงสุขภาพของครูรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนให้ครูมีเวลาว่างเพียงพอที่จะศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง (วาริ สนเจริญ. 2545: 91-92) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นครูในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงจึงต้องดิ้นรนเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของตนเองและครอบครัว ความเป็นปราชญ์บุคคลในตัวเองจึงลดน้อยลงทำให้สถานะของวิชาครูต่ำ สังคมไม่ยกย่อง เชื่อถือ ศรัทธาและให้การยอมรับนับถือ เช่นในอดีตจะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาของครูที่กล่าวถึงข้างต้น เป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เมื่อครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะส่งผลให้ครูมีความรู้สึกที่ดีต่อโรงเรียนต่อผู้บริหารทำให้ครูเกิดความรู้สึกรักในโรงเรียนมีความเชื่อมั่น มีความเต็มใจทุ่มเทที่จะทำงานให้กับโรงเรียน เกิดความจงรักภักดีในโรงเรียนนั้นหมายถึงครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนนั่นเอง

การสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนให้เกิดกับครู อาจเป็นหนทางหนึ่ง ในการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าของโรงเรียน ทำให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่อยากจะอยู่กับโรงเรียนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถมีความเชื่อและยอมรับเป้าหมายของโรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพของโรงเรียน เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างครูกับโรงเรียน ซึ่งเป็นบุคคลที่พร้อมจะทุ่มเททั้งกำลังกาย กำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนความผูกพันต่อโรงเรียน เป็นตัวบ่งชี้ถึง ประสิทธิภาพของความผูกพันและความมั่นคงของครูในโรงเรียนนั้น (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2553: 45)

สตีเยร์ (Steer. 1984: 45) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของบุคลากรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีกกล่าวคือ 1) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อองค์กรโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น 2) ความผูกพันต่อองค์กรค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง 3) เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งความผูกพันจะนำไปสู่ผลสัมพัทธ์กับความมีประสิทธิภาพขององค์กรดังนี้ 3.1) บุคลากรที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กรมีแนวโน้ม ที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง 3.2) บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป เพื่อทำงานขององค์กรซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา 3.3) ด้วยเหตุผลที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร บุคลากรซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมี ความผูกพันต่องานอย่างมากเพราะเห็นว่าผลของงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและ 3.4) เราอาจจะคาดหวังได้ว่าบุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร จะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับองค์กร ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวอาจมีผลทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับที่ดีและเหนือกว่าคนอื่น บารอน (Baron. 1986: 164-165) ยังได้กล่าวว่าบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดี รอเวลาที่จะลาออกนั่นคือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะแสดงออกในทางที่เพิ่มพลังความพยายาม อันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ 1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะมีอัตราการขาดงาน และลาออกต่ำ 2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตนเอง ในขณะที่ผู้ผูกพันต่อองค์กรในระดับต่ำจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่ และ 3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง

จึงนับได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจสำคัญ (สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548: 2) ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดี องค์กรจึงต้องกำหนดและวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของตนให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรของตนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีหมายถึง การมีงานทำได้ทำงานที่มีคุณค่าอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม อันจะส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพชีวิตของบุคคลที่ดีขึ้นจากการศึกษาของ วันทนา พุ่มพวง (2549: 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรซึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ อันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน นอกจากนี้ รสสุคนธ์ ฤาชาเกียรติกุล (2550: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสุขของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและเกิดความพอใจในการทำงาน สามารถทำให้ตนเองสามารถบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยปัจจัยภายในได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจส่วนปัจจัยภายนอกได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ดังนั้นการที่โรงเรียนได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น สอดคล้องกับเกณฑ์การจัดคุณภาพชีวิต ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้เพื่อช่วยส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตครูเพราะโรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาความเจริญเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของนักเรียน การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูย่อมส่งผลต่อการพัฒนานักเรียน

ผู้บริหารโรงเรียนได้มองเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จึงได้จัดปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังนี้คือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัวเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน สิ่งแวดล้อมที่สะดวกปลอดภัย โรงเรียนมีอาคารสถานที่ร่มรื่นสวยงามเอื้อต่อการปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดเพื่อสุขภาพอนามัยของบุคลากรและนักเรียน มีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างเหมาะสม พัฒนาความสามารถของบุคลากร ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้หาความรู้ ที่ได้รับจากการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอย่างต่อเนื่อง มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาครูในหน้าที่การทำงานตามประสบการณ์และวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นธรรม

ในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ครูที่มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ครูมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรด้านสังคม บรรยายการทำงานในโรงเรียน มีความเป็นกันเอง อ่อนน้อมและเอื้ออาทรต่อกัน ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในทุกส่วนงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนหรือสังคม

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะฯ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาความผูกพันของครู โดยยึดแนวคิดของ เมอร์เคย์พอร์ตเตอร์และสตีล ซึ่งนิยามว่าความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ระดับความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่น ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ในการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนด้วยความเต็มใจและสามารถวัดได้จาก 1) ด้านความศรัทธาในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจในการทำงานเพื่อโรงเรียน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ซึ่งเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมในทางบวกที่เป็นลักษณะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียนมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
4. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุง เพื่อสร้างความผูกพันที่ดีของครูต่อโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. เพื่อใช้เป็นข้อมูล และแนวทางในการวางแผนปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาถึงความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความศรัทธาในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน และได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้สอนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) บุรณาการทางสังคม และ 5) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ จำนวน 643 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ โดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) และการสุ่มแบบแบ่งชั้น (strata) และการสุ่มแบบง่าย ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 242 คน

ตัวแปรที่จะศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. บุรณาการทางสังคม
5. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ตัวแปรเกณฑ์

1. ความศรัทธาในโรงเรียน
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน
3. ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปฏิบัติงานอยู่ภายในโรงเรียนเดียวกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันกับโรงเรียน รับรู้ ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียน ยินดี เสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทและเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

1.1 ความศรัทธาในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชื่อถ้อยยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนพร้อมที่จะส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองด้วย มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้

1.2 ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออก ถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี พร้อมทั้งจะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้า และความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนมีความห่วงใยในความเป็นไปของโรงเรียนอีกด้วย

1.3 ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความปรารถนา และตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน และได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน มีความปรารถนาอย่างยิ่งในการที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน พยายามหาแนวทางเพื่อสร้างสรรค์ให้โรงเรียนดียิ่ง ๆ ขึ้น และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการดำเนินชีวิตในด้านการงานซึ่งวัดได้จากความรู้สึกและการรับรู้ของแต่ละคน ในเรื่องต่างๆทั้งในเรื่อง คุณภาพชีวิตในด้านต่างๆที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับมีความยุติธรรม เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงาน เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับผลงาน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัวและมีเหลือไว้สำหรับเก็บออม

2.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับครูเพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม ปราศจากเสียงรบกวน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างดี

2.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในการรับตำแหน่งและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และโรงเรียนต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและยุติธรรมสำหรับการพิจารณาความก้าวหน้าเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของครู และเพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถนำความรู้และทักษะต่าง ๆ ไปใช้ในหน้าที่การงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

2.4 บุรณาการทางสังคม หมายถึง ครูได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหารรวมไปถึงจากครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานอย่างอบอุ่น เป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกัน ยอมรับในความสามารถและ การแสดงความคิดเห็น มีความไว้วางใจต่อกัน สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้

2.5 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ ความชำนาญไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม และเพื่อช่วยให้ครูได้ทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ หมายถึง โรงเรียนที่คณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นเจ้าของและดำเนินการบริหารโดยสมาชิกของคณะพระหฤทัยฯ ประกอบด้วย 5 โรงเรียนได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศน์ และโรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก

4. ครู หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ เมอร์เดย์ พอร์ทเตอร์ และสเติร์ส (1982) ได้อธิบายแนวคิดของความผูกพันว่า ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลจากการได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่ครูจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้โรงเรียนและความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกของโรงเรียนไว้ ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้ตัวแปรด้านความผูกพันต่อโรงเรียนของครูใน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความศรัทธาในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันและผลจากการสังเคราะห์พบว่านักวิชาการและงานวิจัยส่วนใหญ่ใช้อองค์ประกอบความผูกพัน ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้ซึ่งได้แก่ 1) ด้านความศรัทธาในโรงเรียน 2) ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน 3) ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและได้ทำตารางสังเคราะห์ได้องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบคือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) บุรณาการทางสังคมและ 5) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คุณภาพชีวิตดังกล่าวผู้วิจัยได้มาจากการทำตารางสังเคราะห์

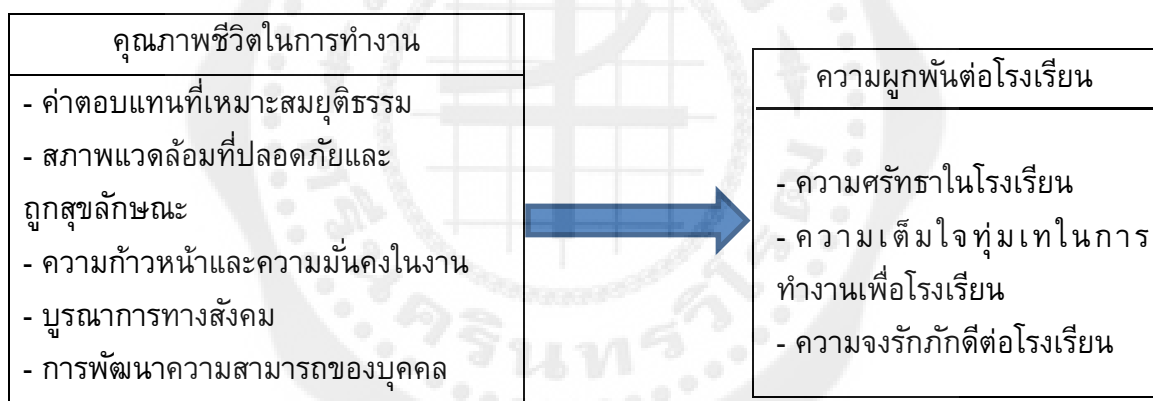
จากนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยวอลตัน (Walton. 1975) ฮิวส์ และโทมัส (Huse; & Thomas. 1980) ฮิวส์ และคัมมิง (Huse; & Cumming. 1985) บุญแสง ชีระภากร (2533) วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) เสนาะ ดิยาวี (2544) จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) สุนทรีพร อ่ำพลพร (2552) เรียม สุขกล้า (2553) อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554) ชนิตา เล็บครุฑ (2554) ณภัทร ศิริโชติ (2554) นงลักษณ์ ฤทธิคำ (2555) อรุณรัตน์ บุ่งนาม (2555) พงเทพ เจะด่วน (2555) กฤษณา พูลสวัสดิ์ (2558) ภัสสร ลาโพธิ์ (2558) ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559) ปิยะวัฒน์ เคแสง (2559)

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องของภักดิ์ยา จันทราวุฒิกุลและคณะความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันของครูพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความสัมพันธ์เท่ากับ.768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .054 ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูและพบตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรเกณฑ์



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

สมมติฐานของงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมีอย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บริบทโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน
 - 2.1 ความหมายของความผูกพัน
 - 2.2 ความสำคัญของความผูกพัน
 - 2.3 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับความผูกพัน
 - 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อ
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.1 ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 - 3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. บริบทโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นสถาบันนักบวช อยู่ภายใต้สิทธิอำนาจของประมุขอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นคณะที่มีกำเนิดในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในช่วงศตวรรษที่ 19-20 โดยคุณพ่อ อาลอยซียูสอัลฟองส์ดอนต์ ซึ่งเป็นพระสงฆ์แห่งคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส เชื้อสายเบลเยียม ท่านได้ริเริ่มตั้งคณะนี้ขึ้น เพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของพระศาสนจักรในประเทศไทย ในสมัยของ ฯพณฯ พระสังฆราช หลุยส์ เวย์ เริ่มก่อตั้งสตรีใจศรัทธา โดยในระยะแรกมีจุดมุ่งหมายให้เป็นภคินีที่ดำเนินชีวิตอย่างศกดิ์สิทธิ์และยินดีที่จะอุทิศตนทำงานช่วยพระสงฆ์ตามวัด ในด้านการสอนเด็กในโรงเรียนของวัด

คณะภคินีพระหฤทัยฯ เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายเพื่อรับใช้พระเป็นเจ้าในพระศาสนจักร โดยทำงานเป็นผู้ช่วยเหลือในกิจการต่างๆ ของวัด ด้านการสอนเด็กในโรงเรียนของวัด สอนคำสอนและดูแลวัด จากงานดังกล่าวจึงเกิดเป็น ภารกิจของคณะ มี 4 ด้าน คือ 1) งานด้านแพร่ธรรม การสอนคำสอนในโรงเรียน การสอนคำสอนกับคริสตชนทั่วไป และจัดการสอนจริยธรรมให้กับนักเรียนในโรงเรียน 2) งานด้านการศึกษา บริหารโรงเรียน ซึ่งรับผิดชอบในการบริหารตั้งแต่ระดับปฐมวัยถึง

ชั้นมัธยมศึกษา และการศึกษานอกโรงเรียน 3) งานด้านแม่บ้าน เป็นการบริการด้านโภชนาการ ให้กับพระสงฆ์ และนักเรียนในโรงเรียน และ 4) งานด้านสังคมพัฒนา งานสังคมสงเคราะห์เด็ก กำพร้า เด็กยากจน ให้การศึกษาเด็กเล็กในชุมชนแออัด และผู้ด้อยโอกาสตามสถานที่ต่าง ๆ ตลอดจนงานอื่นๆ ที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อพระศาสนาจักร (ประวัติศาสตร์คณะภคินีพระหฤทัยฯ. 2559: ออนไลน์) ปัจจุบันมีสมาชิกของคณะจำนวน 165 ท่าน ทำงานช่วยเหลือพระศาสนาจักรใน 4 สังฆมณฑล คือ 1) อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ 25 แห่ง 2) สังฆมณฑลนครสวรรค์ 3 แห่ง 3) สังฆมณฑลเชียงใหม่ 3 แห่ง 4) สังฆมณฑลราชบุรี 1 แห่ง และยังมีโรงเรียนของคณะอีกจำนวน 5 แห่ง คือ 1) โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ 2) โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก 3) โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง 4) โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ และ 5) โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี เป้าหมายที่สำคัญที่สุดของงานด้านการศึกษา สำหรับภคินีคณะพระหฤทัยฯ คือ การหล่อหลอมบุคคลให้มีจิตใจของพระเจ้าเป็นพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าที่ยังเผยแสดงความรักต่อมนุษยชาติต่อไปไม่สิ้นสุด และในการทำพันธกิจด้านการศึกษา ภคินีจึงปลูกฝังความรักและความใจดี มีเมตตา รู้จักเสียสละและอุทิศตนในจิตใจของเด็กและเยาวชน ทั้งด้วยชีวิตภคินีและบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง และด้วยวิธีที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมจิตอาสาหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการคุณค่าพระวรสาร เฉพาะอย่างยิ่งด้านความรักและเมตตาธรรมไว้ในเนื้อหาอย่างกลมกลืน อบรมฝึกฝนให้นักเรียนเป็นผู้มีจริยวัตรที่งดงาม มีความสุภาพ ถ่อมตนและอ่อนโยน จัดโรงเรียนให้มีบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิกที่ชัดเจน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า จากภารกิจในด้านการศึกษานี้คณะจึงได้สร้างเอกลักษณ์การศึกษาของคณะพระหฤทัยฯ โดยใช้จิตตารมณ์ของคณะเป็นพื้นฐาน และกำหนดเป็นแนวทางเดียวกัน

โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ มีจำนวน 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	เขตคลองเตย	กรุงเทพมหานคร
2. โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก	อำเภอสวรรค์โลก	จังหวัดสุโขทัย
3. โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง	เขตดอนเมือง	กรุงเทพมหานคร
4. โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์	เขตคลองตัน	กรุงเทพมหานคร
5. โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี	อำเภอปากเกร็ด	จังหวัดนนทบุรี

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นโรงเรียนแห่งแรกของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งอยู่ที่ เลขที่ 94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110 มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 11 ไร่ ตั้งอยู่ในเขตชุมชน โรงเรียนได้เริ่มก่อตั้งเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2477 โดยอธิการ เซราฟิมเดอมารี โดยความเห็นชอบของ ฯพณฯ พระสังฆราชเรอเน แปร์อส ประมุขแห่งมิสซังโรมันคาทอลิกกรุงเทพฯ ได้รับใบอนุญาตในการจัดตั้งโรงเรียน เมื่อวันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2480 ให้ชื่อว่า “โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์” ใช้อักษรย่อว่า “พ.ห.” โรงเรียน

พระหฤทัยคอนแวนต์ได้รับการพัฒนา และมีความเจริญรุ่งเรืองในการจัดการศึกษา มาโดยตลอด ณ ปัจจุบันเป็นเวลา 80 ปีที่โรงเรียนได้ทำการเรียนการสอนให้กับนักเรียน และมีนักเรียนเพิ่มมากขึ้นทุกปี โรงเรียนได้ขยายอาคารเรียนให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน ซึ่งในขณะนี้มียาอาคารที่สง่างามจำนวน 6 หลัง เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 และแผนก English program G. 1-G.12 ในระดับเตรียมอนุบาล ปฐมวัย และประถมศึกษา รับนักเรียนชาย-หญิง ในระดับมัธยมศึกษา รับเฉพาะนักเรียนหญิง ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,300 คน และมีครูจำนวน 191 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

“ปฏิรูปการเรียนรู้ สู่การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีปัญญา และมีความสุขในการดำรงตนอยู่ในสังคมด้วยจิตสำนึกของความเป็นไทย รักการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลก มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารบนพื้นฐานของศักยภาพแต่ละคน โดยพัฒนาบุคลากรและระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ” (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. 2554: 3)

คำขวัญโรงเรียน ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี

สีประจำโรงเรียน แดง-ขาว

โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก

โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก อยู่ในสังฆมณฑลนครสวรรค์ เป็นโรงเรียนคาทอลิก ประเภทสามัญศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 2 สังกัดบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่เลขที่ 60 ถนนเทศบาลดารี 4 ตำบลเมืองสวรรค์โลก อำเภอสวรรค์โลก จังหวัดสุโขทัย รหัสไปรษณีย์ 64110 บาทหลวง เลโอนาร์ตเดอ เยซุ ขณะนั้นเป็นพระสงฆ์เจ้าอาวาสวัดพิษณุโลก ซึ่งต้องดูแลสัตบุรุษ (คริสตชน) ในจังหวัดสุโขทัย จังหวัดอุตรดิตถ์ ท่านเห็นว่าในอำเภอสวรรค์โลกนี้ไม่มีสำนักงาน หรือโรงเรียนในคาทอลิก ตั้งอยู่เลย ทั้งที่ตัวอำเภอ สวรรค์โลกก็มีประชากรหนาแน่น การคมนาคมสะดวก เป็นศูนย์กลางระหว่างสุโขทัย และอุตรดิตถ์ เป็นทำเลที่เหมาะสมสำหรับการจัดตั้งโรงเรียน เพื่อช่วยเหลือกุลบุตร กุลธิดา ของอำเภอ นี้ให้มีความรู้ ความสามารถในการประกอบอาชีพ เป็นพลเมืองที่ดีต่อประเทศชาติในอนาคต จึงได้นำความคิดนี้ไปปรึกษากับคุณแม่เอลิซาเบธ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่ง มหาธิการิณีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และมีมติเห็นชอบ ทางคณะจึงดำเนินการซื้อที่ดินจำนวน 7 ไร่เศษ ได้จัดการสร้างอาคารชั่วคราว 1 หลัง และได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการในการจัดตั้งโรงเรียนเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม พ.ศ.2496 ให้ชื่อว่า “โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก” และใช้อักษรย่อว่า “พ.ห” โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก เป็นโรงเรียนสาขาของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สาขาที่ 2 ทางโรงเรียนจัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมียาอาคารเรียน 3 หลัง รวม 28 ห้องเรียน ห้องสมุด

ห้องปฏิบัติทางภาษา ห้องกลุ่มสาระการเรียนรู้ ห้องคอมพิวเตอร์ และระบบ Wi-Fi ติดตั้งไว้ให้นักเรียนได้ใช้ตลอดเวลาในช่วงเวลาราชการ โรงเรียนพลศึกษา และแหล่งเรียนรู้ภายในบริเวณโรงเรียน เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบัน มีจำนวนนักเรียนชาย และหญิง 730 คน และมีครูจำนวน 48 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก จัดการศึกษาโดยมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรมตามแนวจิตตารมณ์ของพระคริสตธรรมมีความรู้และทักษะพิเศษด้านภาษาอังกฤษและทักษะที่จำเป็น ตามหลักสูตร รักท้องถิ่นและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำขวัญโรงเรียน วินัยดี มีจรรยา ศึกษาเยี่ยม

สีประจำโรงเรียน ขาว-แดง

โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง

โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง (ชื่อเดิม มารีสวรรค์) ตั้งอยู่เลขที่ 18/95 ถ.สรองประภา หมู่ที่ 1 แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2512 โดยมี นายมานิตย์ เจียจวบศิลป์ เป็นเจ้าของ นางสุวรรณี สุขดี เป็นผู้จัดการนายประยูร สุขชัย เป็นครูใหญ่ ดำเนินการสอนโดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และได้ขยายชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2514 และได้สร้างอาคารเรียนเป็นอาคารคอนกรีตเสริมไม้ชั้นเดียว ในปี พ.ศ. 2524 คุณสุวรรณี สุขดี ได้โอนกิจการของทางโรงเรียน ให้กับคณะภคินีพระหฤทัยฯ และได้ดำเนินกิจการบริหารงานโรงเรียนปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในงานด้านการบริหาร อาคารสถานที่ ฯลฯ ในปีการศึกษา 2524-2554 นับเป็นเวลาเกือบ 30 ปี ที่โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง ได้ดำเนินกิจการการเรียนการสอน มาโดยตลอด ซึ่งมีภคินีคณะพระหฤทัยฯ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ ผู้อำนวยการ (ครูใหญ่) ในแต่ละสมัยผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าด้วยดี ในการสร้างและพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้แก่นักเรียนมากยิ่งขึ้น เป็นต้นการเปิดศูนย์อินเทอร์เน็ตพระหฤทัยดอนเมือง การปรับปรุงห้องคอมพิวเตอร์ 3 ห้องสมุด ห้องประชุม พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น จัดสร้างสระว่ายน้ำระดับปฐมวัย จัดทำสวนวรรณคดี สร้างอุทยานแห่งความรู้ สร้างห้อง Happy Room ระดับปฐมวัย ฯลฯ พัฒนาในด้านวิชาการ จนได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทานในระดับต่างๆ ปัจจุบัน โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี ผู้บริหารได้อำนวยความสะดวกในการศึกษาต่อให้แก่นักเรียน จึงเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัยปีที่ 1- มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,294 คน ครูจำนวน 166 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมืองมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความเป็นสากล คงไว้ซึ่งความเป็นไทย ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และมีความสุข

คำขวัญของโรงเรียน ศึกษาดี มีจรรยา รักษาวินัย ใจกตัญญู
สีประจำโรงเรียน ฟ้า-ขาว
โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ ตั้งอยู่เลขที่ 79 ซอยปรีดี พนมยงค์ 26 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงคลองตันเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร 10110 ด้วยความเห็นชอบของพระสังฆราชประจำสังฆมณฑลและผู้ใหญ่ของคณะ ในการอนุมัติซื้อกิจการของโรงเรียนแห่งใหม่เพื่อขยายงานของพระศาสนจักร เป็นสถานที่แพร่ธรรม สำหรับงานในคณะภคินีพระหฤทัยฯ โดยคุณแม่สมพิศ กตัญญู ซึ่งดำรงตำแหน่งมหาธิการิณีได้ทำการเซ็นสัญญาตกลงซื้อโรงเรียนมารีย์พัฒนามาเป็นกรรมสิทธิ์ทำการโอนกิจการ เมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2533 ใช้อักษรย่อว่า “พ.ท.พ.” เป็นโรงเรียนคาทอลิกในเครือพระหฤทัยฯ ที่ให้ความสำคัญในการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม มารยาท และความมีระเบียบวินัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้พัฒนาเต็มศักยภาพ มุ่งให้ผู้เรียนเป็นคนที่มีสมบรูณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม เคารพในศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่นพร้อมทั้งให้ความรู้ ความเข้าใจในวิทยาการที่ทันโลก เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึง ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปัจจุบันมีนักเรียนชายและหญิง จำนวน 560 คน และครูจำนวน 45 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ พร้อมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการเป็นพลเมืองไทย ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข อยู่อย่างพอเพียง ใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อม ประสานชุมชน ทุกคนมีส่วนร่วม

คำขวัญของโรงเรียน ศึกษาเยี่ยม เปี่ยมคุณธรรม เลิศล้ำวิชา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์
สีประจำโรงเรียน เหลือง-แดง
โรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี

โรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี ประเภทเอกชนสหศึกษา เป็นโรงเรียนในเครือพระหฤทัย อันดับที่ 5 ดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2539 เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนอนุบาล จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่บนพื้นที่รวม 28 ไร่ ในเขตอำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ในราวปี 2529-2530 คณะได้สร้างอารามขึ้นสำหรับเป็นที่อบรมผู้ฝึกหัดและเป็นที่พักพิงจิตใจบรรดาซิสเตอร์ เป็นอาคาร 4 ชั้นซึ่งดำเนินการในด้านการอบรมผู้ฝึกหัด และฟื้นฟูชีวิตบรรดาซิสเตอร์อยู่ราว 8 ปี ก่อนสร้างอาคารเรียนหลังแรกขึ้นในปี 2538 และเปิดดำเนินการตั้งแต่วันที่ 3 มิถุนายน 2539 เหตุผลสำคัญของการตั้งโรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี คือในขณะนั้น ย่านปากเกร็ดนี้ ไม่มีโรงเรียนคาทอลิกอยู่เลย จังหวัดนนทบุรีขณะนั้น มีโรงเรียนแม่พระสกลสงเคราะห์ ซึ่งเป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อยู่เพียงโรงเรียนเดียว และอยู่ในเขตบางบัวทอง รวมทั้งมีโรงเรียนฆราวาสคาทอลิกอยู่บ้างเล็กน้อย ในเขตบางใหญ่ และรังสิต จึงเห็นชอบให้สร้างโรงเรียนของคณะเป็นโรงเรียนที่ 5 ขึ้นบนที่ดินแห่งนี้ เพื่อเป็นสถานศึกษาที่จะทำหน้าที่ทั้งให้การศึกษาที่มีคุณภาพ และ

อบรมปมนิสัยเด็กและเยาวชนด้วยอุดมการณ์ที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักธรรมทางศาสนา ตลอดระยะเวลา 16 ปีของโรงเรียน โรงเรียนได้พัฒนาทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตร และรูปแบบการจัดการศึกษา พร้อมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถตอบสนองการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านสอดคล้องกับความต้องการของสังคมปัจจุบัน ให้นักเรียนถึงพร้อมด้วยการเป็นคนมีความสามารถ และมีทักษะชีวิตที่สามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข และที่สำคัญเป็นคนดีที่พร้อมจะมีชีวิต "เพื่อผู้อื่น" มากกว่า "เพื่อตนเอง" ซึ่งโรงเรียนได้ดำเนินการในสิ่งเหล่านี้อย่างจริงจัง ปัจจุบัน โรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้นทุกปี จึงเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัยปีที่ 1- มัธยมศึกษาปีที่ 6 ปัจจุบันมีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 3,750 คน ครูจำนวน 193 คน

วิสัยทัศน์ของโรงเรียน

โรงเรียนพระหฤทัยนันทบุรี มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา มุ่งเน้นด้านความมีระเบียบวินัย สุขภาพกาย จริยธรรม อัตลักษณ์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

คำขวัญของโรงเรียน ริเริ่ม รอบรู้ กตัญญู สามัคคี

สีประจำโรงเรียน แดง-ขาว

สรุปได้ว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาทั้งกับโรงเรียนของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และใกล้เคียง รวมทั้งโรงเรียนในเครือคณะฯ โดยตระหนักว่าการบริหารเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญของคณะด้านหนึ่ง ทั้งนี้ สมาชิกในคณะจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทหรือผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ซึ่งได้ให้การดูแลเอาใจใส่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนที่รับผิดชอบเกิดการพัฒนาศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ทางคณะได้กำหนด คือ ผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะฯ ซึ่งเป็นนักบวชหญิงที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่ออุทิศชีวิตทั้งครบแด่พระเจ้าและเพื่อนมนุษย์ ด้วยการให้การศึกษอบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นผู้มีความรู้และเป็นผู้มีคุณธรรม มุ่งพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง ปรับให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา และความต้องการของสังคม โดยยึดนโยบายการบริหารจัดการการศึกษา ตามระเบียบข้อบังคับของกระทรวง ศึกษาธิการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ปณิธาน นโยบาย สัญลักษณ์ และความหมาย

โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ฝ่ายการศึกษา โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นหน่วยงานของคณะภคินีของพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นองค์กรในการดูแลจัดการศึกษา ซึ่งมี ปรัชญา วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ ปณิธาน นโยบาย สัญลักษณ์ และความหมายของตราโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ ดังนี้

ปรัชญา

“เชื่อสัตย์ เมตตา วิชาเป็นเลิศ รัก-เทิดคุณธรรม”

ซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของความประพฤติที่มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย
จริงใจ และยุติธรรม

เมตตา หมายถึง คุณลักษณะของจิตใจที่ปรารถนาให้ผู้อื่นได้รับความสุข
มีความรัก ด้วยจิตใจที่อ่อนโยน เสียสละ ให้อภัย ยอมรับผู้อื่น และเป็นมิตรกับทุกคน

วิชาเป็นเลิศ หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียรทาง
การศึกษาจนบรรลุถึงเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

รัก หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่มีความรักต่อผู้อื่น เหมือนรักตนเองตาม
หลักธรรมของคริสต์ศาสนา

เทิดคุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงความมั่นคงของ
จิตใจที่ฝักใฝ่คุณธรรมเสมอ

วิสัยทัศน์

พัฒนาความเป็นมนุษย์ทั้งครบ ตามหลักคริสต์ธรรม เน้นการดำเนินชีวิตที่สุภาพ
ซื่อสัตย์ เมตตา และมีวินัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างความเป็นเอกภาพในด้านการบริหารและการจัดการ รวมทั้งการ
ส่งเสริมบุคลากรทุกคนของโรงเรียนในเครือพระหฤทัยให้มีความผูกพัน ความรัก เสมือนเป็นพี่น้อง และ
มีจิตตารมณ์เดียวกัน
2. เพื่อร่วมกันจัดการ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ความสามารถ มีทักษะมีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น เพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการขององค์กรได้
3. เพื่อเสริมสร้างกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนของคณะ
ให้เข้มแข็ง และชัดเจน รวมถึงการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาที่สำคัญ มีความเข้มแข็งและรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน
4. เพื่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
ผู้บริหารและครู รวมทั้งการจัดกิจกรรมร่วมกันของนักเรียน

ปณิธาน

1. มุ่งเน้นคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของคณะภคินีพระหฤทัยฯ
2. มุ่งให้โรงเรียนเป็นสนามแพร่ธรรมในทุกรูปแบบ
3. มุ่งสร้างความเจริญงอกงามทางด้านสติปัญญา ความคิด จิตใจ พัฒนาความ
เป็นมนุษย์ทั้งครบตามหลักคริสต์ธรรม
4. สร้างความสัมพันธ์กับองค์กรทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอก เพื่อ
เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการและการบริหาร
5. มุ่งพัฒนาคุณภาพครูและการสอน ส่งเสริมสวัสดิการ และความเป็นอยู่ของครู
ให้อยู่ในสภาพที่ดี ตามสมควรแก่อัตภาพ และค่าครองชีพของสังคม

6. เสริมสร้างความเป็นหนึ่งเดียว โดยการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา

7. มุ่งให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ยากจน และผู้ด้อยโอกาส

นโยบาย

1. เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารที่มีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ สามารถสนอง ตอบเป้าหมายของคณะภคินีพระหฤทัยฯ ในการจัดการศึกษา

2. ส่งเสริมการสอนคำสอน การอบรมจริยธรรมและการจัดกิจกรรมคาทอลิกในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ส่งเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ควบคู่กับความเป็นเลิศทางวิชาการ

4. เน้นการพัฒนาบุคลากรตามหลักคริสตธรรม ด้วยการดำเนินชีวิตที่สุภาพ ซื่อสัตย์ เมตตา มีวินัย รับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

5. ส่งเสริมให้มีความเข้าใจ เห็นคุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม และนำไปใช้ในการพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาของชาติ

6. จัดโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยสวยงามมีบรรยากาศของการเรียนรู้ ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

7. ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมจัดการศึกษา

8. ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ และประสิทธิผลของสมาชิก

9. ส่งเสริมและให้การศึกษาแก่เด็กและเยาวชนโดยเฉพาะผู้ยากจน และผู้ด้อยโอกาส

สัญลักษณ์และความหมายของตราโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ

ตราสัญลักษณ์ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียนในเครือคณะฯ ทั้ง 5 โรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อแสดงเอกลักษณ์ของโรงเรียนในเครือเมื่อต้องมาทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน และใช้เป็นแนวทางการอบรมบุคลากรทุกระดับในโรงเรียน ให้มีคุณลักษณะสอดคล้องกับหลักคุณธรรมที่คณะผู้บริหารกำหนด ตราสัญลักษณ์นี้ออกแบบและนิยามความหมายโดย ภคินี สมพิศ กตัญญู และคณะผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะฯ เมื่อประมาณ ปี พ.ศ. 2534 (อดีตผู้บริหารโรงเรียน. 2553) ตราของโรงเรียนในเครือคณะฯ ประกอบด้วยอักษร H อยู่ในวงกลม รอบรับด้วยกิ่งไม้สองกิ่ง มีคำว่า “ซื่อสัตย์ เมตตา” ซึ่งเป็นปรัชญาของโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ เป็นหนึ่งในโรงเรียนของเครือคณะ ตัวอักษร H เป็นสัญลักษณ์บ่งบอกถึงคุณธรรมหลายประการ เพื่อให้บุคลากรยึดคุณธรรมเป็นแนวทางดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของบุคลากรโรงเรียนในเครือคณะฯ (โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. ม.ป.ป.ก: 12-13) ในตอนแรกคณะผู้บริหารกำหนดความหมายตัว H ไว้เพียง 6 ความหมาย ต่อมาได้เพิ่ม Hospitality ที่หมายถึงการมีอัธยาศัยไมตรีและการต้อนรับผู้อื่น เพื่อให้สอดคล้องกับการที่ทางกระทรวงศึกษาธิการได้เพิ่มเติมหลักสูตรการสอนเรื่องการมีจิตสาธารณะ (Public Mind) แก่นักเรียน

ตราสัญลักษณ์โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยฯ มีรายละเอียด ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ตราสัญลักษณ์โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าฯ

ที่มา: โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์. แผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ. 2554.

จากภาพประกอบ 2 ตราสัญลักษณ์โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าฯ ซึ่งมีตัวอักษร H อยู่ตรงกลาง สื่อความหมายทางคุณธรรม 7 ประการ ได้แก่

H คือ Heart หมายถึง หัวใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความเมตตา โดยเลียนแบบอย่างดวงพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า อันเป็นสัญลักษณ์ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

H คือ Holy หมายถึง ความเป็นผู้ฝึกฝนตนให้เพียบพร้อมด้วยจริยธรรมและคุณธรรมทุกประการ เป็นผู้ควรแก่การยกย่องสรรเสริญ

H คือ Honest หมายถึง ความซื่อสัตย์อันเป็นคุณธรรมที่มนุษย์ทุกคนพึงมีพึงปฏิบัติ

H คือ Honor หมายถึง ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ มีจิตสำนึกของการรักษาเกียรติและยอมรับในความมีเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้อื่น

H คือ Humble หมายถึง ความสุภาพ ถ่อมตนและความอ่อนหวานอันเป็นคุณสมบัติของกุลสตรี

H คือ Hospitality หมายถึง การมีอัธยาศัยไมตรีและการให้บริการผู้อื่น

H คือ Home หมายถึง ความเป็นครอบครัวเดียวกัน ความเป็นพี่น้อง และความเป็นหนึ่งเดียวกัน

ใบไม้สีเขียว ซึ่งติดกับกิ่งที่ผูกพันกันทั้ง 2 กิ่ง ใบ หมายถึง บุคคล กิ่ง หมายถึง สังคม ซึ่งต้องพึ่งพากันและกันโดยสมาชิกของสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา ด้วยความเอื้ออาทร และดำรงชีวิตอย่างสันติสุข

สรุปได้ว่าสัญลักษณ์ H ในวงกลม เป็นศูนย์รวมของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ซึ่งสมาชิกอันประกอบด้วยผู้บริหาร คณะครู นักเรียนทุกคน ทุกคนเพียรบำเพ็ญคุณธรรม เพื่อความเป็นหนึ่งเดียวกันพร้อมด้วยเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในสังคม (ลักษณะดี วงษ์วิไลวารินทร์. 2557: 18-25)

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความผูกพัน

2.1 ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรยอมรับและดำเนินตามเป้าหมายขององค์กรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กรและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ทั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายของความผูกพันต่อองค์กรตามที่นักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมิท และคณะ (Smith. et al. 1983: 653) สรุปว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถส่งผลที่ตามมาในแง่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร คือสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์กรยิ่งขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์กรโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ทำงานเพื่อความสำเร็จขององค์กรและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

นอร์ทคราฟ และนิล (Northcraft; & Neale. 1990: 464-465) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อองค์กรว่า ความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้ง แน่นแฟ้น ระหว่างบุคคลใดบุคคลหนึ่งกับองค์กรใดองค์กรหนึ่ง โดยมีองค์ประกอบทั่ว ๆ ไป 3 ประการ คือ

1. มีความศรัทธาและเชื่อมั่นในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อโรงเรียน
3. มีความตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน

ความผูกพันของสมาชิกในโรงเรียนมิใช่เป็นเพียงความจงรักภักดีต่อโรงเรียนเท่านั้นแต่เป็นเรื่องของบทบาทและวิธีการปฏิบัติของเขาที่มีต่อโรงเรียนด้วย

แองเจิล และ เพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981: 2) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ความเชื่อถืออย่างมากและยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน
2. ความตั้งใจในการพิจารณาถึงประโยชน์ของโรงเรียน
3. ความต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกของโรงเรียน

บีเวอร์ และลูก (ศศิมาศ หอมบุญมา. 2558: 23; อ้างอิงจาก Brewer; & Lok: 1998) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีลักษณะเฉพาะได้แก่ การมีความรู้สึกความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กร และมีความปรารถนาธำรงความเป็นสมาชิกภาพของโรงเรียนสืบไปการมีความทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน มีการยอมรับและยึดถือบรรทัดฐานในการทำงานของโรงเรียนเป็นสำคัญ

เชลดอน (Sheldon, M. 1971: 143-150) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อโรงเรียนว่าเป็นการประเมินแนวทางขององค์กรไปในทางบวกและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายซึ่งมีสัญลักษณ์ที่สำคัญ 3 ประการ 1) ความเชื่อมั่นอย่างจริงจังและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับโรงเรียนและ 3) ความปรารถนาที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในโรงเรียน

สเตียร์ (ศศิมา หอมบุญมา. 2558: 26-27; อ้างอิงจาก Steers. 1991: 465-466) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อโรงเรียนว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนส่งผลทางบวกต่อความปรารถนาที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน และความตั้งใจของบุคคลที่จะทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อโรงเรียน มีการขาดงานต่ำ มีการเปลี่ยนแปลงงานน้อย มีความพยายามในการปฏิบัติงานและความผูกพันในโรงเรียนมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ

1. มีความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและคุณค่าของโรงเรียน
2. มีความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อโรงเรียน
3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

เมอร์เดย์ (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. 2556: 8; อ้างอิงจาก Mowday) เห็นว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นการ แสดงออกที่มากกว่าความจงรักภักดี ที่เกิดขึ้นตามปกติ เพราะเป็นความสัมพันธ์หนาแน่น และผลักดัน ให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตนเองเพื่อสร้างสรรค์ให้โรงเรียนอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

มนสิงห์ ไกรสมสุข (2552: 12) ได้สรุปว่า ความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อโรงเรียนซึ่งมีลักษณะของความสัมพันธ์อันแน่นแฟ้นและไปในทิศทางที่ดีโดยแสดงออกมาในรูปของการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรการมีส่วนร่วมและการเป็นสมาชิกของโรงเรียนและครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนเสมอ

ชาญวุฒิ บัวชม (2553: 7) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียน คือ ความรู้สึกที่ดีของครูในโรงเรียนยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้โรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ ซึ่งองค์ประกอบของความผูกพันประกอบด้วย ความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การยอมรับเป้าหมายและนโยบายการบริหารของโรงเรียน การทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน และความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

วรรณภา นิลวรรณ (2554: 18) ได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อโรงเรียน คือ ความรู้สึกของครูที่มีพฤติกรรมแสดงออกต่อโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่และมีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกของคนอื่นในโรงเรียนโดยยอมรับนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน เต็มใจที่จะปฏิบัติ

อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล (2555: 24) ให้ความหมายของคำว่าความผูกพันต่อโรงเรียนคือ ความรู้สึกจงรักภักดี มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานโรงเรียนตลอดไป และภาคภูมิใจในโรงเรียน ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายของโรงเรียน มีความเต็มใจ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน

เสาวณี วงศ์อ้อย (2556: 13) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อโรงเรียนหมายถึง พฤติกรรม ที่แสดงออกมาในลักษณะของการยอมรับนโยบายเป้าหมายของโรงเรียน ความทุ่มเท ความเสียสละ ความจงรักภักดี เพื่อประโยชน์ของโรงเรียน รวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและการเป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้นตลอดไป

ศศิมาศ หอมบุญมา (2558: 27) ได้สรุปว่าความผูกพันต่อโรงเรียน คือความรู้สึกหรือทัศนคติ ที่ดีต่อโรงเรียนที่แสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมทางบวกเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความพยายามทุ่มเทสุดกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน โดยการยอมรับเป้าหมายในการปฏิบัติงานมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากข้อความข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าความผูกพันต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปฏิบัติงานอยู่ภายในโรงเรียนเดียวกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันกับโรงเรียน รับรู้ยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียน ยินดีเสียสละ มุ่งมั่น ทุ่มเทและเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความสำเร็จของโรงเรียนตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

2.2 ความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียน

ความผูกพันต่อโรงเรียน (organization commitment) เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้งานของโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนสูงจะเป็นผู้ที่จะมีทัศนคติแรงกาย แรงใจ เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ซึ่งดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยหรือไม่มีเลย ความผูกพันต่อโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อจุดมุ่งหมายของครูได้รับการตอบสนองจากโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่จะพยายามสร้างทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียน เพื่อให้ครูอยู่ในโรงเรียนอย่างมีคุณค่า ด้วยการสร้างให้เกิดความผูกพันต่อโรงเรียน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดจะได้เกิดแก่โรงเรียน ความผูกพันต่อโรงเรียนจึงเป็นสิ่งที่นักวิชาการหลายท่านเห็นความสำคัญ และได้กล่าวถึงความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนไว้ดังนี้

บุชานัน (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์, 2556: 13; อ้างอิงจาก Buchanan II) เห็นว่าความผูกพันเป็นทัศนคติที่สำคัญยิ่งสำหรับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของครูกับจุดหมายของโรงเรียน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน และเป็นผู้มีส่วนเสริมสร้างสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของโรงเรียน รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย ดังนั้น โดยสรุปแล้วความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นเงื่อนไขล่วงหน้าสำหรับโรงเรียนทางสังคมที่ประสบความสำเร็จ นอกจากนั้นเขายังได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ความผูกพันของผู้จัดการต่อองค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะความรับผิดชอบในการรักษาโรงเรียนให้คงอยู่ในสภาวะที่ดีนั้น มีความจำเป็นต่อการดำเนินการบริหารที่มีประสิทธิภาพถูกมองว่าความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกรับผิดชอบและการอุทิศตนเพื่อเกื้อกูลให้องค์กรอยู่ในสภาพที่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

สเตียร์ (Steer, 1984: 45) ให้ความเห็นว่าความผูกพันต่อโรงเรียนสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากงานของบุคลากรได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานเสียอีก กล่าวคือ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นแนวความคิดซึ่งมีลักษณะครอบคลุมมากกว่าความพึงพอใจในงานสามารถสะท้อนถึงผลโดยทั่วไปที่บุคคลสนองตอบต่อโรงเรียนโดยส่วนรวม ในขณะที่ความพึงพอใจในงานสะท้อนถึงการตอบสนองของบุคคลต่องาน หรือแง่ใดแง่หนึ่งของงานเท่านั้น

2. ความผูกพันต่อโรงเรียนค่อนข้างจะมีเสถียรภาพมากกว่าความพึงพอใจ ถึงแม้จะมีการพัฒนาไปอย่างช้าๆ แต่ก็อยู่อย่างมั่นคง

3. เป็นตัวชี้วัดที่ดีถึงควมมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ซึ่งความผูกพันจะนำไปสู่ผลสัมพัธ์กับควมมีประสิทธิผลของโรงเรียนดังนี้

3.1 ครูที่มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมาย ค่านิยมของโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

3.2 ครูที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างสูงมักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่กับโรงเรียนต่อไป เพื่อทำงานของโรงเรียนซึ่งตนเลื่อมใสศรัทธา

3.3 ด้วยเหตุผลที่ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายของโรงเรียน ครูซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักจะมีควมผูกพันต่องานอย่างมากเพราะเห็นว่าผลของงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายและ

3.4 เราอาจจะคาดหวังได้ว่าครูที่มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียนจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากในการทำงานให้กับโรงเรียน ซึ่งในหลายกรณีความพยายามดังกล่าวอาจมีผลทำให้การปฏิบัติอยู่ในระดับที่ดีและเหนือกว่าคนอื่น

บาร์อน (Baron. 1986: 164-165) ได้สรุปว่าครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้ที่ไม่มีความจงรักภักดี รอเวลาที่จะลาออกนั่นคือ ผู้ที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนจะแสดงออกในทางที่เพิ่มพลังความพยายามอันเป็นที่ปรารถนาในพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ

1. ผู้ที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับสูง จะมีอัตราการขาดงาน และลาออกต่ำ
2. ผู้ที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับสูง จะรู้สึกผูกพันและเต็มใจลงทุนในกิจกรรมของตนเอง ในขณะที่ผู้ผูกพันต่อโรงเรียนในระดับต่ำจะแสวงหาตำแหน่งงานใหม่
3. ผู้ที่มีความผูกพันต่อโรงเรียนระดับสูงจะมีความพึงพอใจในงานสูง

ฟาสซิล (Fazzil. 1994: 17-19) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันโรงเรียนที่มีผลต่อการบริหารงานสมัยใหม่โดยเห็นว่าความผูกพันต่อโรงเรียนนั้นสามารถที่จะนำไปสู่การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อองค์กรและเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องสร้างความผูกพันและความจงรักภักดีต่อครูเพื่อลดการสูญเสียครูที่มีคุณค่าแก่โรงเรียนไป

ความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อโรงเรียนเพราะนอกจากโรงเรียนจะต้องมีความสามารถค้นหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้วโรงเรียนเองยังต้องสามารถรักษามูลค่า ซึ่งมีความสำคัญเหล่านี้ให้อยู่กับโรงเรียน โดยการสร้างทัศนคติของความผูกพันต่อโรงเรียนให้เกิดกับบุคลากรในโรงเรียนให้ได้ ดังที่ จอร์จ และโจนส์ (จุฬิมา พุฒประเสริฐ. 2556: 23; อ้างอิงจาก George; & Jones. 1999: 96) ได้ออกมาสรุปให้เห็นถึงผลของความผูกพันต่อโรงเรียนไว้ว่าเมื่อครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนแล้ว เขาจะมีความเชื่อมั่นในโรงเรียนมีความสุขที่ได้ทำงานกับโรงเรียนทำให้เขาไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนหรือย้ายที่ทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะเห็นได้จากการทุ่มเทให้กับงานโดยการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ฐิติมา พุฒประเสริฐ (2556: 24) ได้สรุปถึงผลที่ได้รับจากความผูกพันต่อโรงเรียนไว้ว่าผลที่ได้จากความผูกพันต่อโรงเรียนในทางบวกได้แก่ ครูมีความพึงพอใจในงานมีความพยายามและตั้งใจในการทำงานอย่างทุ่มเทยอมรับใน เป้าหมายของโรงเรียน และมีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียนเพื่อทำงานให้โรงเรียนบรรลุผลอย่างสูงสุด ส่วนผลของความผูกพันต่อโรงเรียนด้านลบได้แก่ความเบื่อหน่ายอ่อนล้า มีการลางาน ขาดงานบ่อยครั้ง อยากเปลี่ยนที่ทำงาน จำกัดบทบาทของตัวเอง ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ตั้งใจทำงาน ความผูกพันต่อโรงเรียนด้านลบทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนลดต่ำลง รวมทั้งเกิดพฤติกรรมต่อต้าน ขาดความสามัคคี จากผลของความผูกพันข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนจะมีทั้งด้านบวกและด้านลบกล่าวคือ ความผูกพันด้านบวกได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานมีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถมีความปรารถนาที่จะอยู่กับโรงเรียนและทำงานให้กับโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่วนความผูกพันด้านลบได้แก่ ความเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน อยากย้ายที่ทำงานอยากออกจากงานขาดงานบ่อยไม่มีความตั้งใจในการทำงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่งผลให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนต่ำลง

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าความสำคัญของความผูกพันต่อโรงเรียนจะทำให้ครูที่มีความผูกพันต่อโรงเรียน ทำงานด้วยใจรักและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสุดความสามารถ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และจะหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จสูงสุดตามเป้าหมายที่วางไว้และเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในโรงเรียน ครูที่ไม่มีความรักและทุ่มเทให้กับงาน จะ ทำงานให้เสร็จๆไป ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นหาวิธีการใหม่ๆเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้นนอกจากนี้ยังประพฤติดันต่อต้านวัตถุประสงค์ของโรงเรียนบุคลากรที่สร้างปัญหาให้กับโรงเรียน คือครูที่มีทัศนคติในแง่ลบในการทำงานไม่มีความสุขในการทำงานและยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ให้กับเพื่อนร่วมงานและทำลายความสำเร็จของผู้อื่น โดยการขัดขวางการทำงานของผู้อื่นอีก

2.3 ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อโรงเรียน

ผลของความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมของครูอย่างมากมาย ซึ่งจากการที่ได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการหลายๆ ท่านได้แสดงแนวความคิดในเรื่องผลที่เกิดจากการที่สมาชิกในองค์กรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ดังนี้

สเตียร์ (Steers. 1977: 122-123) สรุปว่า ความสำคัญของทัศนคติและพฤติกรรมอันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นหัวข้อที่มีผู้รู้มากมายแต่จากรากฐานของความเข้าใจที่มีอยู่ในปัจจุบันของเราอาจคาดหวังได้ว่า ความผูกพันทำให้เกิดผลได้ 4 ประการ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่ออุดมการณ์และคุณค่าขององค์กร จะแสดงระดับของการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรสูงกว่า และการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราที่ต่ำกว่าในกลุ่มของครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย

2. ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างของเขา โดยที่เขาจะช่วยเหลือและทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามที่พวกเขายอมรับ ซึ่ง Steers ได้ยกตัวอย่างของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Koch และ Steers ในงานวิจัย 2 ชิ้นนี้ พบว่า ความผูกพันเปรียบเสมือนเป็นตัวแทนในการทำนายการลาออก ซึ่งทำให้เห็นได้ชัดเจนมากกว่าเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน

3. อันเนื่องมาจากครูมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความเชื่อถือในจุดมุ่งหมายขององค์กร บุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานมากขึ้น ทั้งนี้ จากงานที่ทำอยู่เปรียบเสมือนเป็นตัวจักรสำคัญในการช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. จากคำจำกัดความของความผูกพัน อาจกล่าวได้ว่าครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายาม โดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำเพื่อองค์กร ในบางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพอันยอดเยี่ยม

ลูธาน (Luthans. 1992: 125) จากการวิจัยพบว่า การที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรจะมีผลในทางที่ดีต่อองค์กร ดังนี้

1. อัตราการลาออกของพนักงานต่ำ
2. การมาทำงานสายของพนักงานลดลง
3. อัตราการขาดงานลดลง
4. ผลในการปฏิบัติงานดีขึ้น

2.4 แนวคิด ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียน

ไมเนอร์ (Miner. 1992: 124) ได้ศึกษาตามแนวคิดของ เมอร์เดย์, สเตียร์ส และพอร์เตอร์ (Mowday, Steers; & Porter. 1982: 27) โดยแบ่งแนวคิดของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 2 แนวคิด คือ ความผูกพันทางพฤติกรรม (behavior) และความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal)

1. ความผูกพันทางพฤติกรรม (behavior Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อโรงเรียนที่เป็นพฤติกรรมปัจจัยความในใจที่บุคคลได้รับจากโรงเรียน เช่น การได้รับความนับถือที่เป็นอาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูง จึงมีความผูกพันต่อโรงเรียนโดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากโรงเรียน ถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ต้องคุ้มค่าที่จะจากโรงเรียนนี้ไป

2. ความผูกพันทางทัศนคติ (Attitudinal commitment) เป็นความรู้สึกของครูที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลจากการได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่าคำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อโรงเรียนเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนความตั้งใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อที่จะทำงานให้โรงเรียน และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะรักษาสถานภาพสมาชิกของโรงเรียนไว้ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

- 2.1 ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน
- 2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน
- 2.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของโรงเรียน

สเปคเตอร์ (สัญญา รุ่งโรจน์. 2547: 12-13; อ้างอิงจาก Spector. 2000: 127) ได้ให้แนวคิดความผูกพันต่อองค์กร ไว้ 3 ประเภท คือ

1. ความผูกพันที่ต่อเนื่อง คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มที่จำยอมทำงานในองค์กรอย่างต่อเนื่องเพราะเขาพิจารณาถึงต้นทุนที่ได้ลงทุนไปขณะที่เป็นสมาชิกขององค์กร และจะสูญเสียถ้าจากองค์กรไป

2. ความผูกพันทางอารมณ์ คือ เป้าหมายของปัจเจกบุคคลและเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกัน หมายถึง ความปรารถนาแรงกล้าของบุคลากรที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องสำหรับองค์กร เพราะว่าเขาเห็นด้วยหรือต้องการจะทำเช่นนั้น เป็นการผูกมัดทางอารมณ์ในการเป็นส่วนหนึ่ง และเกี่ยวข้องกับองค์กร

3. ความผูกพันเนื่องจากบรรทัดฐานของสังคม โดยแนวคิดนี้มองความผูกพันต่อองค์กรว่าเป็นความจงรักภักดี และตั้งใจอุทิศตนให้กับองค์กร ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานขององค์กรและสังคม คือ บุคคลรู้สึกว่ เมื่อเข้าเป็นสมาชิกในองค์กรก็ต้องมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้อง และเหมาะสม ความผูกพันต่อองค์กรเป็นหน้าที่ หรือพันธะที่สมาชิกจะต้องมีการปฏิบัติ

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียนข้างต้นและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาใช้ในการสร้างตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียนของครูดังตาราง

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อโรงเรียน

องค์ประกอบความผูกพัน	ตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร																						
	เชลลอล(1971)	เมาว์โดย์ พอร์ทเตอร์สตีร์(1979)	แองเจิลและเพอร์รี (1981)	เมาร์เคย์และคณะ(1982)	นอร์ทคราฟ และนิล (1990)	เลตีย์ร์(1991)	ลูธันส์(1995)	พอร์ทเตอร์และสมิท(1998)	ธวัชรณ สุระธรรมนิติ (2549)	ศุภวรรณ หล้าผาสุข (2550)	มนต์สิทธิ์ ไกรสมสุข(2552)	มัทนา ทุลยนิษกะ (2552)	กิจจา ดงดินอ่อน (2553)	ดนัย กิ่งก้าน (2553)	นิษฐารีย์ หิรัโอบิตปะ(2553)	เสาวณีย์ วงศ์อ้อย (2556)	จิราพร ลำกระโทก (2556)	โสมยสิริ มูลทองทิพย์(2556	ดวงพร โพธิ์สร (2558)	ศศิมาศ หอมบุญมา (2558)	สุนันท์ ปิ่นทองและนันทยา(2559)	ความถี่	ผู้วิจัยเลือก
ด้านความศรัทธาในโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19	✓
ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทใน การทำงานเพื่อโรงเรียน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20	✓
ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	20	✓
ความผูกพันต่อ องค์กรด้านจิตใจ/ ความรู้สึก											✓											1	
ความผูกพันต่อองค์กร ทางด้านบรรทัดฐาน											✓											1	
ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง											✓											1	

จากตาราง 1 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเลือกองค์ประกอบของความผูกพันที่มีความถี่ตั้งแต่ 19 ขึ้นไปได้แก่ 1. ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

จากตารางสังเคราะห์องค์ประกอบความผูกพันพบว่านักวิชาการและนักวิจัยส่วนมากได้ให้ความสำคัญกับความผูกพันทั้ง 3 ด้านนี้ จึงทำให้มีความถี่ในการสังเคราะห์ที่สูงและนักวิจัยได้ศึกษาค้นคว้า จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายแนวคิดแต่ละด้านดังนี้

1. ความศรัทธาในโรงเรียน

ความหมายของความศรัทธาในโรงเรียน

เมเยอร์ และอเลน (โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. 2546: 12-13; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1991) กล่าวว่า ความศรัทธาในโรงเรียนหมายถึง การที่เป้าหมายของความศรัทธาในโรงเรียนและครู สามารถรวมไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อครูพิจารณาแล้วเห็นว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยมของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ ครูก็จะแสดงตนเองว่าเห็นด้วย จุดหมายปลายทางของโรงเรียนและตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น ครูจะประเมินโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเชื่อว่าโรงเรียนจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ และมองเห็นแนวทางที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุถึงเป้าหมาย บุคคลจะรู้สึกว่ายู่ในสถานะที่มีโอกาส และสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

พอร์เตอร์ และสมิธ (Porter; & Smith. 1991) สรุปว่า ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน เป็นลักษณะของครูที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียน มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายของโรงเรียน พร้อมสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วย โดยมีความเชื่อว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ลูเทนส์ (Luthans. 1995: 130-131) สรุปว่า ความผูกพันในแง่ของการเป็นกระบวนการที่เป้าหมายของโรงเรียนและเป้าหมายของครูดำเนินไปในทิศทางเดียวกันจะเห็นได้ว่าความศรัทธาต่อโรงเรียนเป็นการที่ครูเข้าสู่โรงเรียนและยอมรับเอาคุณลักษณะและค่านิยมต่างๆ ของโรงเรียน และประสานเข้ากับพฤติกรรมของบุคคลซึ่งเมื่อบุคคลเห็นด้วยกับเป้าหมายก็จะแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแท้จริงแม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอมในทางตรงกันข้ามหากครูขาดความศรัทธาต่อองค์กรไม่ยอมรับเป้าหมายขององค์กรจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและขวัญกำลังใจของครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของความไม่มั่นคงในงานการวิตกกังวลกับสภาพของตนเองในงานและความไม่แน่ใจว่าตนเองจะได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาซึ่งความวิตกกังวลนี้อาจนำไปสู่สถานการณ์ที่ครูมีความศรัทธาต่อโรงเรียนลดลงได้ดังเช่นผลการวิจัยของ วีรวัดน์ ยวงตระกูล (2541: 62) ในเรื่องความศรัทธาการยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรพบว่าความคล้ายคลึงของค่านิยมระหว่างพนักงานกับค่านิยมขององค์กรของผู้บริหารระดับกลางการเคหะแห่งชาติมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ 4 ในระดับต่ำทั้งนี้มาจากการที่พนักงานไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่และ

ฟิชเชอร์ และเอลลิส (บัณฑิต แทนพิทักษ์. 2540: 46; อ้างอิงจาก Fisher; & Ellis. 1990: 28) ที่ได้ให้ความหมายของความศรัทธาไว้ว่าหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างครูที่มีความเชื่อความคาดหวังร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนกล่าวโดยสรุปความ

ศรัทธาต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครูที่แสดงออกในรูปของการเชื่อถ้อยยอมรับในเป้าหมายและการบริหารงานของโรงเรียน จากความหมายและความคิดเห็นของนักวิชาการเกี่ยวกับความศรัทธาตามที่กล่าวมาข้างต้นนั้นจะเห็นได้ว่าต่างก็ให้ความหมายและความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งก็คือความศรัทธาจะเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อถ้อยยอมรับและมั่นใจในการคิดและการกระทำของครู เพื่อนร่วมงานและของโรงเรียนนั้นๆ เป้าหมายการดำเนินงานของการเคหะแห่งชาติเนื่องจากบทบาทการเคหะแห่งชาติเป็นรัฐวิสาหกิจที่ให้บริการด้านสาธารณูปโภคให้บริการต่อสังคมต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องหารายได้เพื่อเลี้ยงตัวเองให้ได้ด้วย

บัญชา นิมประเสริฐ (2542: 31) สรุปว่า ความศรัทธาต่อโรงเรียนคือการประสานพฤติกรรมครูกับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดกิจกรรมและพฤติกรรมไว้แล้วโดยการเสนอแนวทางการเข้าร่วมการที่ครูแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดหมายปลายทางของโรงเรียนและให้สัญญาต่อตนเองหรือตั้งปณิธานที่จะยอมรับจุดหมายนั้นก็จะยิ่งถูกจูงใจให้ใช้พลังที่ยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนอย่างแท้จริงและแสดงตนเข้าเป็นพวกอย่างแน่นแฟ้นแม้จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวบางอย่างก็ยอมในบางโรงเรียนความผูกพันของครูต่อตัวเองจะใกล้เคียงกับความผูกพันของครูต่อโรงเรียนจึงอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกันหรือไปด้วยกันอย่างลงรอยความศรัทธาต่อโรงเรียนจะยั่งยืนเมื่อครูเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและเข้าใจในเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งจะทำให้โรงเรียนอยู่รอดและส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8-9) ให้ความหมายของความศรัทธาเชื่อมั่นและการยอมรับในเป้าหมายของโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกที่ยอมรับและเห็นความสำคัญในการกิจหลักและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียนนั้น

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 83) ยังพบว่า ในด้านความศรัทธาและการยอมรับในเป้าหมายขององค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุดมศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความวิตกกังวลในสถานภาพและความไม่มั่นคงในวิชาชีพที่ต้องเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการพลเรือนและพนักงานของรัฐ ซึ่งในระบบการบริหารงานกรมอุดมศึกษาจะต้องกำหนดค่าใช้จ่าย อัตราค่าจ้างและอัตราเงินเดือนตลอดจนระยะสิ้นสุดของการจ้าง ซึ่งมีคณะกรรมการบริหารงานเป็นผู้ทำหน้าที่กำหนดก่อให้เกิดความวิตกกังวลภายในกรมอุดมศึกษาเพราะไม่แน่ใจว่าตนจะมีความมั่นคงในอาชีพอีกด้วย

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 8) ให้ความหมายของความศรัทธาต่อโรงเรียน หมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวทางนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนที่ตนทำงานอยู่ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 53) สรุปว่า ความศรัทธาเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน หมายถึง การที่เป้าหมายของโรงเรียนและครูสามารถไปในทิศทางเดียวกันได้หรือเกิดความสอดคล้องกัน เมื่อครูพิจารณาแล้วว่าบรรทัดฐานและระบบค่านิยม

ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับได้ ครูก็จะแสดงตนว่าเห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายปลายทางของโรงเรียน และตั้งใจที่จะยอมรับจุดหมายนั้น บุคคลจะประเมินโรงเรียนและรู้สึกว่าเป็นไปในทางที่ดี รู้สึกยินดี ภูมิใจกับการเป็นสมาชิกหรือเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน และเชื่อว่าโรงเรียนจะนำเขาไปสู่ความสำเร็จได้ ทราบแนวทางที่จะทำให้โรงเรียนบรรลุถึงเป้าหมายครูจะรู้สึกว่ายู่ภายใต้สภาวะที่มีโอกาสและสามารถประสบความสำเร็จในการทำงานได้

กาญจนา ทรพพนันท์ (2547: 8) ได้ให้ความหมายของความศรัทธาหมายถึง ความคิดเห็นหรือความรู้สึกของครูที่เป็นการแสดงในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียนมีความมั่นใจในเป้าหมายและค่านิยมในนโยบายคำขวัญและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนว่าจะสามารถบริหารจัดการศึกษาให้กับนักเรียนได้อย่างดีที่สุดและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงเรียน

กาญจนา ทรพพนันท์ (2547: 66) ได้อธิบายถึงความศรัทธาสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 องค์ประกอบคือ

1. ความศรัทธาต่อผู้บริหารหมายถึงการมีความไว้วางใจเชื่อมั่นว่าผู้บริหารจะรักษาคำพูดทำตามสัญญา มีความซื่อสัตย์และกระทำการเพื่อผลประโยชน์ของลูกน้องอย่างดีที่สุด
2. ความศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงานหมายถึงการมีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานจะมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันสามารถพึ่งพาช่วยเหลือซึ่งกันและกันสามารถทำงานร่วมกันได้ดีและต่างก็เชื่อมั่นในคำพูดความซื่อสัตย์และศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานด้วยกัน
3. ความศรัทธาต่อโรงเรียนหมายถึงการมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อโรงเรียนว่าจะสามารถบริหารจัดการได้อย่างดีที่สุดบริหารงานด้วยความยุติธรรมและดำเนินการเพื่อประโยชน์สูงสุดของสมาชิกในโรงเรียน

จิตติมา พุฒประเสริฐ (2556: 27) ให้ความหมายของความ ศรัทธาต่อโรงเรียน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของครู ที่แสดงออกถึงความเชื่อ ยอมรับเป้าหมายนโยบาย ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับภคินี ดอกไม้งาม (2456: 8)

ดังนั้นเมื่อพิจารณาถึงความศรัทธาที่มีต่อโรงเรียนจึงสามารถที่จะสรุปและให้ความหมายได้ว่าความศรัทธาหมายถึงความรู้สึกของครูผู้ปฏิบัติการสอนที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมายนโยบายการบริหารของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียน

การสร้างความศรัทธา

การสร้างความศรัทธา ถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลในกลุ่มสมาชิกขององค์กร ผู้บริหารจะได้รับ ความเชื่อใจ ไว้วางใจและมีอำนาจเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความศรัทธา จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (Fisher; & Ellis.1990: 28-29; Johnes,

Hendrick; & Epstein. 1979: 156) สำหรับโรงเรียนซึ่งครูเป็นหัวใจในการปฏิบัติ บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความศรัทธาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งด้วยความศรัทธาจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจกันระหว่างบุคลากรในโรงเรียนซึ่งในที่สุดก็จะสนับสนุนความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (Hoy; & Kuper-Smith. 1985: 1-9; Hoy, Tarter; & Witkoskie. 1992: 44) โรงเรียนจะไม่สามารถประสบความสำเร็จถ้าปราศจากความศรัทธาในระดับสูงในระหว่างคณะครู (Sinetar. 1989: 136) โรงเรียนที่มีปัญหาในด้านความศรัทธา เชื่อมกัน จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและความคิดสร้างสรรค์ของครูและนำไปสู่ความหวาดระแวงสงสัยและความขัดแย้งกันที่สุดในที่สุด (Myers. 1988: 559) ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถสร้างความศรัทธาของครูได้ในระดับสูง

เบนนิส (Bennis. 1989) กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ (Leadership) นั้นถ้าปราศจากความศรัทธา(Trust) ซึ่งกันและกันแล้วก็จะจะเป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามกับที่ได้นิยามภาวะผู้นำไว้” (Hoy, Tarter; & Wilkoskie. 1992: 38) ซึ่งก็พบว่าผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะได้รับความศรัทธาจากคณะครูโดยเฉพาะการมีบรรยากาศแบบเปิดและการเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้ความศรัทธาของครูในผู้บริหารและความศรัทธาของครูในเพื่อนครูมีระดับที่สูงขึ้น

อีวาน (Evans. 1993: 30-59) กล่าวว่า ความศรัทธาสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าที่ครูจะผูกพันมีความรักสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเชื่อมั่นและไว้วางใจในผู้บริหารเพื่อนครูและโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในโรงเรียนและมั่นใจว่าตนนั้นสามารถทำหน้าที่ได้สำเร็จตามเจตนารมณ์ในการสร้างความศรัทธานั้นผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศทางบวกในโรงเรียน เสริมสร้างกำลังใจให้ความหวังให้การยอมรับและสนับสนุนให้ครูรู้สึกว่าการกำลังได้รับความสำเร็จในสิ่งที่มีคุณค่าซึ่งจะเป็นเหมือนรางวัลสำหรับครูที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจ

เวิร์ทเออ (Werther. 1989: 89-95) ซินทาร์ (Sinetar. 1989: 137-142) ได้เสนอแนวทางในการสร้างความศรัทธาของผู้บริหารดังนี้

1. การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างศรัทธาเป็นเรื่องของความเชื่อที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการรับรู้ผู้อื่น ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการที่ตนรู้สึกมั่นคงยอมรับและได้รับรู้ว่าเมื่อไรที่ตนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยนั้น เป็นการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งจะทำให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

2. การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การพูดคุยกับครูอย่างไม่เป็นทางการจะทำให้ครูยอมรับความคิดเห็นของผู้บริหารได้ง่าย เพราะเป็นเหมือนกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าเป็นผู้บังคับบัญชา การใช้อำนาจหน้าที่อย่างไม่เป็นทางการ จะทำให้ผู้บริหารแสดงอิทธิพลได้อย่างมั่นใจ และสามารถสร้างความภักดีให้เกิดขึ้นกับคณะครู

3. การใช้วิธีการที่สุภาพผู้บริหารจะใช้อำนาจทางบุคคลเช่นอำนาจการอ้างอิง(Referent Power) และวิธีการที่สุ่มควมควบคุมอารมณ์และรับฟังความคิดเห็นของครู

4. การพูดจริงทำจริงผู้บริหารต้องมีความซื่อสัตย์จริงใจรักษาคำพูด พูดจริงทำจริงพูดในสิ่งที่รู้และเชื่อมั่นในตนเอง

5. เคาพรนับถือตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารต้องสร้างความนับถือตนเอง รวมทั้งให้ความเคารพและให้เกียรติคณะครู การยกย่องให้เกียรติผู้อื่นจะทำให้เกิดความศรัทธา โดยเฉพาะครูจะศรัทธาในผู้บริหารเมื่อผู้บริหารเคารพให้เกียรติและให้การยอมรับ

สรุปได้ว่า ความศรัทธาในโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความเชื่อถือ ยอมรับในเป้าหมาย นโยบายการบริหารของโรงเรียนตลอดจนความเชื่อมั่นต่อบรรยากาศ การปฏิบัติงานในโรงเรียนพร้อมที่จะส่งเสริมกิจกรรมของโรงเรียน ซึ่งเป็นเป้าหมายของตัวเองด้วย มีความเชื่อมั่นว่าโรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนนี้

2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน

ความหมายของความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน

เมเยอร์ และอลเลน (จกกลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546: 12-13; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1991) สรุปว่าความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของโรงเรียน หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอคงเส้นคงวาในการทำงานใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายของโรงเรียนได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่างาน คือ หนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ไขปัญหา

พอร์ทเตอร์ และสมิธ (ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. 2551: 9; อ้างอิงจาก Porter; & Smith. 1991) สรุปว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อโรงเรียน เป็นลักษณะที่ครูเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อโรงเรียนและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปของโรงเรียน

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 53 อ้างอิงจาก เสาวณีย์ วงศ์อ้อย. 2556: 17) สรุปว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดีมีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรม ความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวาในการทำงาน ใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรได้สะดวกขึ้น มีความคิดเสมอว่า งานคือวิถีทางที่ตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรให้บรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ จึงทำให้เขามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีเหนือคนอื่น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นก็จะพยายามช่วยกันแก้ปัญหา

โสภา ทรัพย์มากอุดม (2533: 89) ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กรมี 4 ปัจจัยคือความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรมีชื่อเสียง ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กรและความหลากหลายของงานนอกจากนั้น สุกานดา ศุภคติสันต์ (2540: 44) สรุปว่า คนเรามีแรงกระตุ้นให้อยากทำอะไรให้สำเร็จลงได้นั้นก็ต่อเมื่อคนๆ นั้นมีความคาดหวังว่าการกระทำของเขานั้นมีส่วนที่ทำให้บรรลุความมุ่งหมายได้ ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลจะใช้เวลาพยายามเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานและมีโอกาสเป็นไปได้ที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้นคือ เมื่อบุคคลเห็นโอกาสที่จะใช้ความสามารถและความพยายามในการทำงานให้สำเร็จได้และเกิดผลลัพธ์ในทางที่ดี เขาก็จะใช้เวลาพยายามในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการดังเช่นผลการศึกษาของ บัญชา นิ้มประเสริฐ (2542: 57) ที่พบว่าในด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กรบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความผูกพันอยู่ในระดับสูงอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความรู้สึกพอใจในขอบข่ายของงานที่ตนเองรับผิดชอบในการปฏิบัติงานนอกจากนั้นจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาผลงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี รวมทั้งผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญและให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งทางด้านความคิดและการกระทำในการปฏิบัติงานส่งผลให้บุคลากรตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้กับมหาวิทยาลัย

เรียม ศรีทอง (2542: 218) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคคลไว้ว่า การที่บุคคลจะมีความทุ่มเทให้กับงานจะมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานเช่นการที่บุคคลขาดงานบ่อยๆ อาจสะท้อนให้เห็นความไม่ชอบลักษณะงานของเขาก็ได้ นอกจากนี้ การเปลี่ยนงานบ่อยๆ ก็ยังชี้ได้ประการหนึ่งว่า เกิดจากความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมลักษณะนี้ของบุคคลในองค์กรจะมีผลกระทบถึงผลผลิตขององค์กร ดังนั้นความพอใจในงานจึงเป็นปัจจัยส่งเสริมระดับความพยายามหรือความทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งมีผลต่อผลผลิตขององค์กรที่สูงขึ้นด้วย

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8-9) ให้ความหมายของความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับงานหมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการจะแก้ไขปัญหาของงานและเพิ่มความพยายามในการทำงานเพื่อให้ภารกิจขององค์กรสำเร็จและมีคุณภาพสูงสุด

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 8) ให้ความหมายของความเต็มใจทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้เวลาพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียนโดยมีความตรงต่อเวลามีความพยายามในการทำงานมีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียน

กาญจนา ทรรพนันท์ (2547: 8) ให้ความหมายของความเต็มใจทุ่มเท หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร มีความตั้งใจใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน โดยมีความตรงต่อเวลา มีความพยายามในการทำงานมีความเสียสละที่จะทำงานเต็มที่โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานเป็นสำคัญรวมทั้งการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครูที่แสดงออก ถึงความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานที่ดี พร้อมที่จะใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามในการปฏิบัติงานให้กับโรงเรียน ด้วยความเสียสละ ตรงต่อเวลา โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน ชื่อเสียงของโรงเรียน ความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จของโรงเรียน ตลอดจนมีความห่วงใยในความเป็นไปของโรงเรียนอีกด้วย

3. ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

ความหมายของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

เมเยอร์ และอลเลน (จกกลรัตน์ วงศ์นาถ. 2546: 12-13; อ้างอิงจาก Meyer; & Allen. 1991) สรุปว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกจงรักภักดี ชื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้ โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะไม่แสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสระทางวิชาชีพ ตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดีขึ้น เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป เพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ

พอร์ทเตอร์ และสมิธ (ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. 2551: 9; อ้างอิงจาก Porter; & Smith. 1991) สรุปว่าความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

สิทธิโชค วรานุสติกุล (2530: 52) สรุปว่า การสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร ต้องเริ่มด้วยวิธีการที่องค์กรช่วยเหลือคนของตนเองให้สมหวังในสิ่งที่เขาต้องการเพื่อเป็นการสร้างบุญคุณให้แก่เขาโดยได้รวมกลุ่มความต้องการสำคัญๆของมนุษย์ไว้ดังนี้ 1) ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างสุขสมบูรณ์พอควรอันได้แก่ปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตหรือความต้องการทางสรีระทั้งหมดนั้นเองรวมถึงความต้องการสวัสดิการและความปลอดภัยในชีวิตซึ่งได้แก่ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ พร้อมด้วยความสะดวกสบายพอควรในอันที่จะได้ตอบสนองความต้องการทางสรีระได้อย่าง

พอควร 2) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นดังนั้นองค์กรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบตัวเขาอย่างไร้การจำกัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือไม่มีโครงการให้สมาชิกได้แสดงความสามารถอื่นๆนอกเหนือไปจากการทำงานหรือไม่เป็นต้น 3) คนเราทุกคนมีความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในชีวิตอยากพัฒนาตนเองไปในทางที่ดีและสูงค่ามากขึ้นไปเรื่อยๆกล่าวโดยสรุปความจงรักภักดีต่อองค์กรน่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรเพราะความจงรักภักดีจะทำให้บุคลากรมีความเลื่อมใสเชื่อถือซื่อตรงและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงขององค์กรโดยไม่คิดจะโยกย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่นซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรมีความมั่นคงและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

ณัฐภูมิ วัฒนศิริพงศ์ (2537: 11) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ความรู้สึกได้เป็นสมาชิกขององค์กรนั้นเป็นความรู้สึกว่าตนเองได้เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความหมายสำหรับองค์กรเช่นเดียวกับองค์กรก็จะมีคุณค่าและมีความหมายสำหรับตนเองสำหรับ นิภาพร ใจจิตร (2537: 53) กล่าวเสริมว่า ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นเจตคติของบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่น ศรัทธา รักหวงแหน องค์กรที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

ปราโมทย์ บุญเลิศ (2545: 8-9) ให้ความหมายของความจงรักภักดี เสียสละ ต่อหน่วยงานและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพในองค์กรไว้หมายถึง ความรู้สึกรักและห่วงใยที่มีต่อองค์กรและพร้อมที่จะดำรงความเป็นสมาชิกในองค์กรไว้โดยไม่คิดจะโยกย้ายไปทำงานที่อื่น ความจงรักภักดีเสียสละและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาสมาชิกภาพขององค์กรไว้ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นการหล่อหลอมความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพอใจในเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนปรารถนาที่จะดำรงสภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรและความรู้สึกที่ดีต่อสถานภาพและชื่อเสียงขององค์กร รวมถึงความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีเกียรติและมีความมั่นคงสูง

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 53) สรุปว่า ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร เป็นความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานโดยไม่โยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน พยายามที่จะรักษาสมาชิกภาพไว้โดยไม่โยกย้ายไปไหน จะแสดงให้เห็นถึงความไม่เต็มใจหรือปฏิเสธที่จะลาออกจากองค์กรหรือเปลี่ยนงาน ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มเงินเดือน รายได้ สถานภาพ ตำแหน่ง ความมีอิสรภาพทางวิชาชีพตลอดจนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นความตั้งใจและปรารถนาอย่างแน่วแน่ที่จะคงความเป็นสมาชิกต่อไป ไม่คิดที่จะลาออกไม่ว่าองค์กรจะอยู่ในสภาวะปกติหรืออยู่ในฐานะวิกฤตอันเนื่องมาจากเหตุต่าง ๆ

ภคินี ดอกไม้งาม (2546: 8) ได้ให้ความหมายของความภักดีหมายถึงความคิดเห็นหรือความรู้สึกของอาจารย์ที่แสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียนไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

กาญจนา ทรรพพันธ์ (2547: 8) ได้ให้ความหมายของความจงรักภักดีหมายถึง ความคิดเห็น หรือความรู้สึกของครู ที่เป็นการแสดงถึงความตั้งใจอย่างแรงกล้าที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อโรงเรียน ไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น สำหรับ ชนิตา เจริญเนื่อง (2547: 6) ให้ความหมายของความจงรักภักดีต่อองค์กรหมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นของพนักงานสถาบันวิชาการ ทศท ที่แสดงออกถึงความเลื่อมใสเชื่อถือซื่อตรงและมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกของสถาบันมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันและพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงของสถาบันโดยไม่คิดจะย้ายหรือลาออกไปทำงานที่อื่น

ข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน หมายถึง พฤติกรรมของครู ที่แสดงออกถึงความปรารถนา และตั้งใจ ที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียน มีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ มีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียน และได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน โดยไม่คิดโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงงาน มีความปรารถนาอย่างยิ่งในการที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน พยายามหาแนวทางเพื่อสร้างสรรค์ให้โรงเรียนดียิ่งๆ ขึ้น และไม่มีความคิดที่จะลาออกจากโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่ไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อโรงเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

โสมย์สิริ มูลทองทิพย์ (2556: บทคัดย่อ) การวิจัยเรื่อง“ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอท่ามะกา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา พบว่า โดยรวมบุคลากรที่มีความผูกพันในระดับมาก (0.49) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าในทุกด้าน มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายขององค์กร จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

เสาวณีย์ วงศ์อ้อย (2556) ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน วัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนวัดป่าประดู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

จิราพร ล่ากระโทก (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดตราด ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูฯ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรง

ไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าที่จะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และ2) ครูที่อยู่ในโรงเรียนตามขนาดภูมิสำเนา และประสบการณ์แตกต่างกัน มีความผูกพันที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุรีมัน ดอเลาะ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์” พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความผูกพันด้านความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กรมากที่สุด เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคลากร พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากที่สุด โดยบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากภายในองค์กรบุคลากรมีการช่วยเหลือกันและกันในการทำกิจกรรมต่างๆขององค์กรและองค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นกระบวนการพัฒนา ทางจิตใจของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องสร้างและสะสมกันอย่างต่อเนื่อง

ดวงพร โพธิ์สร (2558) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกของโรงเรียนซึ่งมีความผูกพันอยู่ในระดับน้อย เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อโรงเรียนของครูผู้ดูแลเด็กศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($r = .576$)

สุนันท์ ปิ่นทองและนันทิยา (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิจิตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน ที่มีความผูกพันสูงสุดลงมา ได้แก่ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ตามลำดับ

3. แนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในงานวิจัยฉบับนี้ จะการศึกษาเกี่ยวกับความหมายความสำคัญและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนี้

3.1 ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การบริหารงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ของโลก ปัจจุบันมักจะมีแนวคิดและกระบวนทัศน์ที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลมากนักนั้นคือ ไม่ค่อยมองประเด็นทางสังคมแต่มักจะเน้นถึงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ บุคคลถูกเร่งรัดให้สร้างผลงานและเกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตและเมื่อบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิตย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมชาติหรือเสียงเงิบของบุคคลในสังคมอาชีพที่มีอาจเรียกร้องได้ (ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. 2550: ออนไลน์) คนส่วนใหญ่จึงคิดว่าความสำเร็จของชีวิตคือการมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนที่สูง แต่การจะมีตำแหน่งสูงและมีฐานะที่ดี จำเป็นต้องทุ่มเทร่างกายแรงใจโดยอาจจะไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวดังที่ ผจกญ เณิมสาร (2551: ออนไลน์) ได้สรุปว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตเป็นอย่างน้อยเพื่ออยู่ใน สถานที่ทำงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพิ่มขึ้นอีก ฉะนั้นถ้ามนุษย์มีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยรวม ของบุคคลนั้นให้เป็นสุขนั้นหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำหรับสถานศึกษาพบว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพ และ มาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดและถูกกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยอาจจะถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพในการทำงานสำหรับคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 55 กำหนดไว้ว่า ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพอีกทั้งมีกองทุนส่งเสริมครู จัดสรรเงินอุดหนุนให้รางวัลเชิดชูเกียรติ และอื่นๆ จะเห็นว่าแนวคิดของการศึกษาแห่งชาติต้องการให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย (สำนักนายกรัฐมนตรี. 2542: ออนไลน์)

จากแนวคิดทั้งสองกลุ่มดังที่กล่าวข้างต้นนี้จะเห็นว่าสถานศึกษาเปรียบเสมือน หน่วยงานหนึ่งซึ่งเรียกร้องคุณภาพการทำงานและในเวลาเดียวกันก็คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของครูเนื่องจากครูที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนบุคคลและครอบครัวมีความสุขไปด้วย ฉะนั้นโรงเรียนจึงควรมีการบริหาร จัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของมนุษย์

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ก่อนที่จะศึกษาถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยจะนำเสนอความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ก่อนโดยมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตดังนี้

คุณภาพชีวิตความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2538) ประกอบด้วย 2 คำคือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงหมายถึงลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

พิพัฒน์ จันทรา (2542: 14) สรุปว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวมเพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกายจิตใจสติปัญญาอารมณ์ความรู้สึกนึกคิดและในขณะที่เดียวกันมนุษย์มีความสำคัญการเมืองเศรษฐกิจดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้นแต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุมหรือทุกด้านเพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคลเช่นวัยเพศการศึกษาในวิชาสาขาต่างๆ และภูมิหลังของมนุษย์

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณอยุธยา (2543: 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่ เป็นภาระของผู้อื่นแต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เผื่อแผ่คนอื่นรู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

องค์การอนามัยโลก (WHO. 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่าเป็นการ รับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขาภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของ ระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่และจะสัมพันธ์กับเป้าหมายความคาดหวังมาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับพวกเขาเป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อนครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคนสภาพจิตใจระดับของความเป็นอิสระสัมพันธ์ภาพทางสังคม ความเชื่อและความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมจุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือคุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้อีกทั้งมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายจิตใจสังคมสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1993: 40) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงระดับ ความเป็นอยู่ในสังคมและระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคลทั้งด้านร่างกายสติปัญญาอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดเศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัวเป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเองเผื่อแผ่ผู้อื่นมองโลกในแง่ดี มีความเชื่อมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้หลายทางดังนี้

วอลตัน (Walton. 1973: 11) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องของสภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

เดวิส (Davis. 1977: 53) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เดลาโมต และเทคซาว่า (Delamote; & Takezava. 1994: 2-3) สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้างหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุดคือผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีมีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอียงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสหรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสแกนดิเนเวียหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และ ความป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศ สแกนดิเนเวียหรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่นซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของ วิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

เดสเลอร์ (Dessler. 1991: 4) สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse; & Cumming. 1993: 198-199) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ 2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

มอนดี้ และนอร์ (Mondy; & Noe. 1996: 45) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานในการทำงาน จากการทำงานในองค์กรนั้นๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของเขาในการทำงานจากการทำงานนั่นเอง

เดวิส และนิวสตรอม (Davis; & Newstrom. 2002: 244) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

ชรอแวน (Shrovan. 1983: 9) เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์การที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตองค์การและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

คาสซิโอ (Cascio. 2006: 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน

คาสซิโอ (Cascio. 1998: 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมาย 2 ด้าน คือ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ 1) การรับรู้ของพนักงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ 2) โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน

ทัศนาศวรงค์ (2549: 24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคนเป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้าสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

มาลินี ธรรมบุตร (2550: 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาทิ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งส่งผลต่อองค์การในรูปแบบต่างๆ หากองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์การได้ในทางบวก แต่ทางตรงกันข้าม หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานตกต่ำอาจทำให้เกิดพฤติกรรมองค์การในทางลบ

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550: 13) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งเกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

กนกวรรณ ชูชีพ (2551: 19) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์การเป็นผู้มอบ สิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์การ และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว จะส่งผลต่อไปยังองค์การในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

มงคล ลาวรรณา (2551: 12) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจ สำหรับคนงานซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นิภา ตั้งทรงจิตรากุล (2551) สรุปว่า คุณภาพชีวิตคือการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนเองอยู่ได้เป็นอย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตอยู่ของบุคคลในสังคมเนื่องจาก หากผู้ใดที่อยู่ร่วมในสังคมเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตแล้วย่อมจะส่งผลให้สังคมเกิดความสงบสุขและมีความเจริญก้าวหน้าได้

เอกชัย บุญมาประสิทธิ์ (2551) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติของบุคคลต่อสิ่งต่างๆ อาจจะเป็นในแง่บวกหรือแง่ลบก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับปริมาณของคุณภาพ ความสะดวก ความรวดเร็ว และความถูกต้อง ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของ

กลุ่มตัวอย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ คือระดับความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับผลของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการรวมถึงทางด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปวีณา กรุงพลี (2552) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของบุคคล

สมใจ เอื้อกอบกฤษ (2552) สรุปว่า หากองค์กรได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือความพึงพอใจของบุคลากรขององค์กรในด้านต่างๆ เช่น มีการให้ออกาสบุคลากร ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการอบรมสัมมนา มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เพื่อนำไปสู่สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร ภายในองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดีขององค์กรเพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะมีมุ่งมั่นปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อพัฒนางานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ย่อมส่งผลการดำเนินการที่ดีและมีประสิทธิภาพขององค์กรต่อไปองค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตว่าเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่างๆ ของเขากับเป้าหมายของชีวิตตามความคาดหวังมาตรฐานและสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่และอาจหมายถึงแนวความคิดที่มีขอบเขตกว้างขวาง อันเป็นผลที่ซับซ้อนจากสุขภาพทางกายภาพของบุคคล สภาพจิตใจ ระดับความเป็นอิสระ ความสัมพันธ์ทางสังคม และความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลที่เป็นสิ่งสำคัญ

ธีระพนธ์ มณีสุด (2552) สรุปว่า คุณภาพชีวิตคือลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่งานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างหน่วยงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2554: 8) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคล มีคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วน ทั้งด้านร่างกายและสังคม ก่อให้เกิดสุขภาพกายและจิตที่ดีในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ดังนั้นจำเป็นต้องทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานอีกด้วย

ทศพร จิรกีจวิบูลย์ (2556: 10) คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวมซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

สูตรัตถ์ ครุฑลึง (2557: 14) คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากงานที่ปฏิบัติ จากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยดูจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ สิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กฤษณา พูลสวัสดิ์ (2558: 9) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นต้น ความต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและมีการส่งเสริมสุขภาพความมั่นคง ได้มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานของตนเอง มีความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร สถานศึกษา และสภาพแวดล้อม ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในทุกด้านเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทำให้เขามีความพอใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยวัฒน์ แสง (2559: 20)สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ระดับความสุขในชีวิต และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

ยุภา อรุณสวัสดิ์ (2559: 23)สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิด ความรู้สึกต่อการทำงานซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานของครูในโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของครู มีความพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียน เพื่อร่วมงาน และ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีความผูกพันต่อโรงเรียน

3.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการบริหารจัดการองค์กรต่างๆ เพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรมีปัจจัยหลายอย่างแต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่ง และบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ต้องควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้ บุคลากรมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่ายอันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนที่มุ่งการแข่งขันและ ความมีประสิทธิภาพ

อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน (ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. 2548: 5) ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมากมาจากการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนานๆ (นฤดล มีเพียร. 2541: 16) เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรเกิด วัฒนธรรมองค์กร (Cultural Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายในองค์กรนอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและ สุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการ พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกและ ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและ ปริมาณซึ่งสอดคล้องกับ สุภาณี ฝนทองมงคล (2546: 17) ได้สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่างๆ ของระบบเข้าด้วยกันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และดุลยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

สำหรับการบริหารงานโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษา และ วิเคราะห์การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากครูเป็นบุคคล ที่มีความต้องการด้านมนุษย์ ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับความ เป็นอยู่ และฐานะอาชีพดังที่ มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือพยายาม ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจลดความตึงเครียดทางจิตใจ ลดความยุ่งยาก ซับซ้อนขั้นตอนการทำงานและเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการปรึกษา ด้านวัสดุอุปกรณ์ บรรยากาศ ขวัญกำลังใจ (พินันพรประสิทธิ์. 2541: 24-25) จะเห็นว่าแนวคิดขององค์กรหรือ โรงเรียนพิจารณาพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งหลักใหญ่ๆได้แก่ความต้องการ ความอยู่รอด ด้วยความปลอดภัยความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน ได้รับการยอมรับในความสำเร็จและมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้

ทัศนาศาสตร (2549: 20) สรุปว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ ทุกคนต้องการและมีความหมายเป็นศูนย์กลางของมนุษย์และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค ความรักความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุขทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์ กับบุคคลและ สภาพแวดล้อมรวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิตและเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตมีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์และความสำเร็จของ คุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือความเป็นอยู่ ความเป็น เจ้าของ และความสำเร็จดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึงสภาพความเป็นอยู่รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับอนามัยเสื้อผ้าสุขภาพจิตที่ดี ความรู้การปรับตัวการควบคุมการประเมินตนเองคุณค่าความ เชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึงความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพเพื่อนบ้านโรงเรียนและชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อมการบริการสังคมและกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึงการทำให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมาย ความหวังความปรารถนาการพักผ่อนการให้การสนับสนุนการปรับปรุงการพัฒนาการรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่าความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือการที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขการมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพการมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงามเป็นต้นฉะนั้นผู้บริหารที่ตอบสนองให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตดังที่กล่าวนี้จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อโรงเรียนคือ ครูสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี เป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพและตัวผู้บริหารเองสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ ศักยภาพของครูอย่างเต็มที่

3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ดังนี้

สุทรินันท์ พรหมสุวรรณ (2543: 32-35) สรุปว่า ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคือ

1. ผลการตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation)
2. ความปลอดภัยและสุขภาพที่ดีของการทำงาน (safe and healthy work environment)
3. การเติบโตและการรับประกันความมั่นคงในงาน (growth and security)
4. การปฏิบัติตามกฎระเบียบรัฐธรรมนูญ (constitutionalism)
5. ความเกี่ยวข้องทางสังคม (social relevance)
6. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน (development of employees capacities)

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544: 22) สรุปว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีส่วนประกอบ ดังนี้การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ ส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จใน

หน้าที่การงานการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้นฐานะ ซึ่งเป็นผลมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

ฮิวส และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้านดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำลายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตนซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำลายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนกล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทาง อย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไรคำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใดและยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อย เพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพการเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสียวิธีการด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

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

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเองการพักผ่อนการทำกิจกรรมต่างๆในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัวการเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้การทำงานเพื่อนร่วมงานที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิตความพึงพอใจในเรื่องต่างๆไป

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัวความสัมพันธ์กับคู่สมรสบุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือด้านร่างกายด้านจิตใจด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลด้านความสัมพันธ์ทางสังคมด้าน สิ่งแวดล้อมด้านความเชื่อส่วนบุคคล (WHOQOL Group. 1994) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ที่มึพัฒนา คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันคือด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและด้านจิตใจกับด้านเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบดังนี้ (WHOQOL Group. 1994)

1. ด้านร่างกาย (Physical health) คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวันได้แก่การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวดการรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลที่กำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวันการทำงานการรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเองได้แก่การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเองการรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเองความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเองความมั่นใจในตนเองการรับรู้ถึงความคิดความจำสมาธิ การตัดสินใจความสามารถในการจัดการกับความเครียดความกังวลการรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณศาสนาการให้ ความหมายของชีวิตและความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิตมีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่นการรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคมการรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมรวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตเช่นการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระไม่ถูกกักขังมีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวกมีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินสถานบริการสุขภาพบริการทางสังคมการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีโอกาที่จะได้รับข่าวสารได้มีกิจกรรมสันทนาการและมีกิจกรรมในเวลาว่างเป็นต้น

วอลตัน (Walton, R. E. 1973). ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

วอลตัน (Walton. 1975: 12) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ประการดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy compensation) การปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับ กลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) การทำงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นกับการทำงานของตน

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ (growth and security) ควรให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงไว้และเพิ่มความสามารถของตนเอง

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความก้าวหน้าในองค์กรหรือในอาชีพของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตัวเองมีคุณค่านั้น เป็นผลมาจากบรรยากาศสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกที่ชุมชนและสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และการรู้สึกว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองอย่างไร คำตอบคำถามนี้มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด ยึดมั่นด้วยมาตรฐานที่สูงต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมและจัดกระบวนการที่เหมาะสมในการทำงาน

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ และการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่บุคคลจะไม่ต้องย้ายที่ทำงานบ่อยๆ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำเร็จของงาน และอาชีพในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเกี่ยวกับการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมทำให้เกิดแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการทางด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์ และโทมัสส์ (Huse; & Thomas. 1980: 235-238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล งานควรจะได้รับโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บุคลากรทางสังคมการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าการแข่งขันในองค์กรและการมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าให้ความสำคัญต่อการปกป้องบุคคลมากน้อยเท่าใดทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น

เดลามอต และเทคซาวา (Delamotte; & Takezawa 1984:11) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ 1 เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม 2 การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิง หรือเพศชาย 3 อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก 4 ความท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5 ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน (Wyatte; & Wah Wyatt and Wah. 2001) กำหนด

ดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวสิงคโปร์ เป็น 4 มิติ คือ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (favorable work environment) 2 ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (personal growth and autonomy) 3 ลักษณะงาน nature of job) 4 โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (stimulating opportunity and coworkers) (Casio. 2003: 20-27) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่การสร้างความสะดวกสบายสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ เขาเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (productivity) และผลกำไร (profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมียอดประกอบ ดังนี้

1) ความมั่นคงในงาน (job security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติรวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (employees retirement program)

2) สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (safe environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3) ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (equitable compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4) ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับ บุคลากร เป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ร่วมมือกับทางการ

5) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (employee participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6) การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (career development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (conflict resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบเป็นรูปธรรม

8) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร (communication) มีการติดต่อ สื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

9) ความมีสุขภาพที่ดี (wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลสุขภาพสุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี (Hoonakka, Marian, Carayon Hoonakker, Marian; & Carayon. 2003: 59) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพ ชีวิตการทำงานไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
2. ความเครียด (job strain)
3. องค์ประกอบหรือโครงสร้างขององค์กร (organizational identification)
4. ความมีส่วนร่วมในองค์กร (organization involvement) นอกจาก

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ยังต้องอาศัยตัวชี้วัดอื่น ๆ ในการตรวจสอบความมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับ (Bediako; & Homes. 2002), (Deci; & Ryan. 1985), (Johnson. 1999), (Oshagbemi. 1999), และ (Wyatt; & Wah. 2001) ที่เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (Moos. 1986: 2) ที่ได้อธิบายสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดมิติสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน (Stone. 2008: 183-184) สรุปว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการทำให้ได้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้นควรต้องคำนึงถึงการบริหารงานและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานควรจะต้องพิจารณาในเรื่อง 1) การตอบแทนที่เหมาะสม (adequate remuneration) เพื่อให้บุคลากรสามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ตามสภาพของสังคม 2) มีสภาพแวดล้อมที่ดี (Safe and healthy environment) โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทั้งทางกายและจิตใจ 3) การพัฒนาความสามารถ (development of human capabilities) เป็นการให้โอกาสสำหรับบุคลากรที่จะได้พัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานที่เป็นที่พอใจ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) บุคลากรจะคำนึงถึงความก้าวหน้าและความมั่นคง ปลอดภัยในงาน 5) ความมีสิทธิ (constitutionalism) บุคลากรมีความรู้สึกมีศักดิ์ศรี (dignity) ในการทำงาน 6) การยอมรับ (respect) จากองค์กร รวมทั้งมีสิทธิที่จะแสดงออกและได้รับการปกป้องตามสิทธิ 7) ความสมดุลของชีวิต (total life space) บุคลากรจะมองในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว เพื่อลดความความเครียดในการทำงาน 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) บุคลากรจะพิจารณาประเด็นของความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร ผู้มารับบริการ คู่แข่งและชุมชนร่วมกับสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550: 8) ได้ระบุว่าองค์ประกอบของมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานมี 4 ด้าน คือ

1. สุขภาวะทางกาย (physical well-being) เป็นภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์
2. สุขภาวะทางอารมณ์ (emotional well-being) เป็นภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นและสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์
3. สุขภาวะทางสังคม (social well-being) เป็นภาวะการรับรู้เรื่อง การมีสัมพันธภาพของตนเองกับบุคคลอื่นทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (spiritual well-being) เป็นภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต (McClelland; cited in Landy. 1989:373) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ 1) ความสำเร็จ (achievement) 2) อำนาจ (power) และ 3) ความผูกพัน (affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต (Certo. 2000: 555) หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่น ๆ (Mondy; Noe. 2005; 205-206) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ 1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา (top management support) 2. การอุทิศตนจากผู้ชำนาญการเฉพาะด้านและบุคลากรโดยทั่วไป (commitment from specialists and generalists) 3. ความทันสมัยของเทคโนโลยี (technological advances) ต้องมีเทคโนโลยีที่ดี เพราะเทคโนโลยีจะมีบทบาทต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรเป็นอย่างมากในปัจจุบัน 4. ความซับซ้อนขององค์กร องค์กรในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในเรื่องเทคโนโลยี ผลผลิตระบบการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ซับซ้อนมากขึ้นทั้งสิ้น บุคลากรต้องพัฒนาทักษะและทัศนคติในการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าทั้งบริการ และผลผลิตใหม่ ๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาบุคลากร 5. รูปแบบของการเรียนรู้ (learning styles) การเรียนรู้ได้เปลี่ยนจากการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมที่มีผู้สอนและผู้เรียน แต่ปัจจุบันรูปแบบของการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้โดยการฝึกกระทำ เพื่อให้ผู้เรียนได้ทราบถึงผลของการปฏิบัติการสังเกตด้วยตนเอง

สรุปได้ว่า องค์กรประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบใหญ่อยู่ 2 ประการ คือ องค์ประกอบทางกาย และองค์ประกอบทางจิตใจ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางกาย ได้แก่ มาตรฐานการดำรงชีวิตถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นต้น สำหรับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางจิตใจนั้น ได้แก่ ความยุติธรรม ช่วงเวลาว่างของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นต้น องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ถ้ามีอยู่ในองค์กรใด จะทำให้บุคคลที่อยู่ในองค์กรนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจากนักวิชาการและจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และทำตารางสังเคราะห์ซึ่งได้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) บุคลากรทางสังคม และ 5) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ดังตารางสังเคราะห์ต่อไปนี้

ตาราง 2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน	พงศ์เทพ เจาะด่วน (2555)	วิชาญ สุวรรณรัตน์(2543)	เสนาะ ดีเยาว์ (2544)	วอลตัน (Walton, 1975)	ฮิวส์และโทมัส(1980)	จันทน์พา วิเศษวิหาร (2552)	เรียม สุขกล่า (2553)	ภัสสร ลาโพธิ์ (2558)	อัจฉริยา มาสูงเนิน(2554)	ฮิวส์และคัมมิงส์ (Hues and Cumming, 1985)	ฮิวส์ และโทมัส(Huse and Thomas, 1980)	ณภัทร ศรีโชติ (2554)	กฤษณา พูลสวัสดิ์(2558)	นงลักษณ์ ฤทธิคำ(2555)	สุทวิพร อ่ำพลพร(2552)	อรุณรัตน์ บึงนา(2555)	ยุพา อรุณสวัสดิ์ (2559)	ปิยะวัฒน์ เคนแสง(2559)	รวม	ผู้วิจัยเลือก
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	19	✓
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓			✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	13	✓
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	14	✓
พัฒนาการและการเจริญเติบโต				✓															1	
บูรณาการทางสังคม	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	17	✓
ประชาธิปไตยในการทำงาน				✓		✓											✓		3	
การยอมรับทางสังคม		✓																	1	
ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว						✓			✓		✓	✓							4	
ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง				✓									✓						2	
โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหา				✓		✓											✓		3	
ความก้าวหน้าของคน																				
การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว					✓					✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓		✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	13	✓
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน					✓				✓	✓			✓		✓	✓		✓	7	
การปฏิบัติงานในสังคม					✓				✓	✓	✓			✓	✓	✓		✓	8	

จากตาราง 2 ผู้วิจัยสังเคราะห์แนวคิดจากนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเลือกองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความถี่ตั้งแต่ 12 ขึ้นไป ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. บูรณาการทางสังคม และ 5. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

จากการศึกษา และทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้ 5 องค์ประกอบนี้จะอธิบายรายละเอียดของแนวคิดแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

ในการปฏิบัติงานมนุษย์ย่อมต้องการผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนในสมัยโบราณ อาจเป็นอาหารเพื่อให้คนดำรงอยู่รอด ต่อมาสังคมมีการเปลี่ยนแปลง มีการใช้เงินตราแลกเปลี่ยน สิ่งของผลตอบแทน จึงได้เปลี่ยนรูปเป็นเงิน ที่เรียกว่าค่าจ้าง เพื่อสะดวกและง่ายต่อการใช้ ผลตอบแทนต่อผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น

ค่าตอบแทน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนอง ความต้องการทางร่างกายและจิตใจได้ ค่าตอบแทนเป็นรางวัลทางสังคม ให้มนุษย์ ภูมิใจ และ ยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคมที่สามารถทำอะไรให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ จนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความกระทบ โดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ฉะนั้น ผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่ง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลออกมาคุณภาพ วัตถุประสงค์ในการกำหนดอัตรา ค่าตอบแทน เพื่อสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์กร (Recruit People to the Organization) การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมาสมัครงานทำให้ สามารถเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานเพื่อควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่าย (Control Payroll Costs) การกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นไปตามการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยอาศัยตารางค่าจ้างและ ประเภทของงานประกอบสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารสามารถควบคุมการจ่ายเงินค่าจ้าง และเงินเดือนให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Satisfy Employees) การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนอย่างยุติธรรมเสมอภาคจะเป็นการสร้าง ความพึงพอใจ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ (Motivate Employee to Superior Performance) การกำหนดอัตราค่าจ้าง เงินเดือนที่ เหมาะสม จะเป็นการจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

ความหมายของค่าตอบแทน

ได้นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทน ดังนี้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1980: 235) ให้ความหมาย ของ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างเพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของ สังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับ ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน

สุมาลี ปิตยานนท์ (2549: 119) ได้ให้ความหมายของค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้าหรือ บริการที่มีมูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานใน

ระยะเวลาหนึ่ง เช่น คิดเป็นอัตรารายชั่วโมง รายวัน หรือรายเดือน เป็นต้น เงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ

อำนาจ แสงสว่าง (2550: 130-131) สรุปว่า ค่าจ้างสามารถจัดให้เป็นแหล่งในการจูงใจการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและในทัศนะของลูกจ้าง ค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานโดยทั่วไปที่ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาที่เขาจะต้องได้รับอย่างเพียงพอและมากกว่าบุคคลที่ทำงานซึ่งมีทักษะประสบการณ์และการศึกษาที่น้อยกว่า

อรกาญจน์ มุกดา (2551: 23) ได้สรุปว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่องค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย กำลังสมองของพนักงานที่มอบให้องค์กร

เสนาะ ตีแยว (2552: 175) ได้สรุปว่าค่าจ้างและเงินเดือน โดยทั่วไปมักจะหมายถึง เงิน ซึ่งค่าตอบแทนในรูปของเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน แม้ทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินมาแต่หลายคนก็ทำงานเพื่อสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินด้วยและได้กล่าวถึงประโยชน์และการบริการว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และการบริการอาจจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แต่การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ ไม่มีอะไรผูกพันกับกับผลการปฏิบัติงานแต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน ซึ่งอาจมีความหมายแตกต่างออกไปบ้าง แต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนอื่นที่ควรได้รับจากการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกายและกำลังสมองของพนักงานที่มอบให้องค์กร

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนหมายถึง สิ่งที่มีมูลค่าเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่องค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงานหรือลูกจ้าง เพื่อชดเชยการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกายและกำลังสมองของพนักงานที่มอบให้กับองค์กรส่วนประกอบของค่าตอบแทน

พยอม วงศ์สารศรี (2542: 158- 160; อ้างอิงจาก อรกาญจน์ มุกดา: 23) สรุปว่า การจ่ายค่าตอบแทน คือการจ่ายผลตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

1. เงินประจำ หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนที่เป็นเงินรายได้ขั้นพื้นฐาน ที่ลูกจ้าง จะได้รับประจำในช่วง ระยะเวลาที่กำหนด ค่าจ้างและเงินเดือนโดยทั่วไปแล้วจะเป็นตัวกำหนด มาตรฐาน การครองชีพของพนักงานและลูกจ้าง เพราะเป็นตัวที่แสดงถึงส่วนสำคัญของรายได้ ของพนักงาน และยังแสดงให้เห็นว่าองค์กรวัดคุณค่าของพนักงานผู้นั้นอย่างไร ในขณะเดียวกัน ค่าจ้าง และเงินเดือนในแง่ของนายจ้าง ตัวเงินที่ต้องจ่ายเป็นค่าจ้าง หรือเป็นตัวเงิน ย่อหมายถึง ถึงต้นทุนคงที่ในการประกอบกิจการ

2. ค่าจ้างที่เป็นรูปเงิน การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินได้ถือปฏิบัติกันมาเป็นปกติวิสัย เพราะเงินคือสื่อกลางแห่งการแลกเปลี่ยนที่ทุกคนทำงาน หวังจะได้เงินมาเงินจึงเป็น แก้วสารพัดนึก และเป็นของคู่กันมากกับการดำรงชีวิต เงินจึงเป็นสินจ้างรางวัลล่อใจ ก่อให้เกิดความพอใจและส่งเสริม ให้เกิดการทำงาน นักบริหารจึงถือเอาเงินหรือสวัสดิการที่ต้องจ่ายให้พนักงาน เป็นเครื่องมือสำหรับ ใช้ในการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน

3. ค่าจ้างที่เป็นรูปความสำคัญของงาน ค่าจ้างที่มีได้จ่ายเป็นรูปเงิน ทั้งทางตรง และทางอ้อม อันแรกคือ สินจ้างรางวัลที่ค่าตอบแทนพนักงานในรูปความสำคัญของงาน ที่เขาปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้เพราะงานคือหัวใจขององค์กร งานที่จะต้องทำให้เสร็จหรือไม่มีใครจะสามารถทำได้ จึงเป็นงาน ที่ต้องมอบอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรเพื่อให้เขาทำงานให้

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจอาจเป็นรูปของเงินเดือนหรือค่าจ้างระดับ เงินเดือนความสัมพันธ์กับบุคลากรในหน่วยงาน การให้รางวัลกระบวนการตอบแทนบุคลากรมี ขั้นตอนปฏิบัติดังนี้ การจัดทำนโยบายตอบแทน การจัดทำโครงสร้างของตำแหน่ง การกำหนดค่าจ้างและการวัดค่าทางเศรษฐกิจของผู้ถือตำแหน่ง การจัดกระบวนการบริหารแผนงานตอบแทน บุคลากร การควบคุมกระบวนการค่าตอบแทนเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นการสนองความต้องการส่วนบุคคลทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมค่าตอบแทนเป็นเครื่องมือล่อใจในการทำงาน โดยเฉพาะการเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นเครื่องมือบำรุงขวัญในการทำงาน ค่าตอบแทน หรือ เงินเดือนที่เหมาะสมนั้น เป็นเครื่องจูงใจผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นได้เป็นอย่างดีและค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ในระบบราชการไทยมีดังนี้ เงินเดือนการจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่ายานพาหนะเดินทางไปราชการ เป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นเงิน เป็นการตอบแทนคุณงามความดี เช่น การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จัดที่ทำงานให้เป็นพิเศษ เป็นต้น เป็นสิ่งที่มีผลและมีคุณค่าทางจิตใจมาก การกำหนดนโยบายตอบแทนบุคลากรควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ การจ่ายค่าตอบแทนควรจะต้องเทียบกับรายได้ของผู้ทำงานในประเภทอื่นด้วยค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ต้องสัมพันธ์กับอัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงาน ระดับเงินเดือนควรจะมีลักษณะย้อยให้ คนอยากทำงานดีขึ้น เพื่อความก้าวหน้าพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมีหลักการและวิธีการที่แน่นอน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินก็ควรจะต้องถือว่าเป็นค่าตอบแทนด้วย เช่น การชมเชย การยกย่อง เป็นต้น

ปรียาพร (อ้างอิงจาก วิภาดา. 2546: 12) ได้กล่าวถึงการให้สวัสดิการ และค่าตอบแทนแบบจูงใจไว้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจ มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับผลงาน ที่ทำได้มีแนวคิดว่าการจ่ายโดยวิธีจูงใจสามารถเป็นเครื่องล่อใจให้พนักงานมีความตั้งใจเสียสละ และพยายามที่จะทำงานด้วยความสามารถเต็มที่ลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจมีดังนี้

1. การจ่ายแต่ละคน เป็นการจ่ายค่าตอบแทนโดยคิดจากผลงานของแต่ละบุคคลเป็นการมองคน ในลักษณะเป็นเครื่องจักรหรือหน่วยผลิตไม่คิดจากผลงานของแต่ละคน

2. การจ่ายเป็นกลุ่ม เป็นการปรับปรุงการจ่ายค่าตอบแทนแบบจูงใจที่ไม่สามารถจะใช้กับการวัดผลของแต่ ละบุคคลออกมาได้อย่างชัดเจน เป็นการให้ตามผลงานซึ่งขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันของบุคคลหลายคนเป็นกลุ่มใหญ่

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน หมายถึง ค่าตอบแทนทั้งหมดที่จ่ายเป็นตัวเงินให้แก่พนักงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางตรง ประกอบด้วยสิ่งตอบแทนที่มีฐานการจ่าย จากงานที่พนักงานหรือลูกจ้างทำได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส ค่านายหน้า การขายเป็นต้น 2) ค่าตอบแทน ที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เป็นสิ่งที่ลูกจ้างได้รับการเป็นลูกจ้างขององค์กร นอกเหนือจากค่าตอบแทน ทางตรง เช่น การประกันชีวิต และอุบัติเหตุ ค่ารักษาพยาบาล เงินประกันสังคม เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าจ้างที่จ่ายให้ในวันลาเป็นต้น

ค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สิ่งของสิทธิประโยชน์หรือบริการต่างๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่พนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานและทำให้ลูกจ้างเกิดความพึงพอใจที่ได้รับ จากการทำงานในองค์กรหรือกิจการของนายจ้าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ 1) งาน 2) สภาพแวดล้อมของงานดังนี้

1. งาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้ลูกจ้างพึงพอใจ เช่น ความน่าสนใจของงาน ความท้าทาย รับผิดชอบในงาน ความอิสระในการตัดสินใจ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้าในสายงาน การยกย่องยอมรับ ความภูมิใจในงาน

2. สภาพแวดล้อมของงาน บรรยากาศในการทำงาน เช่น นโยบายค่าตอบแทน ที่เหมาะสม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม การบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ ทีมงาน สภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย การยืดหยุ่นเวลาทำงานและการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เป็นต้น

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครูได้รับมีความยุติธรรม เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับงาน เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับผลงาน มีรายได้เพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัวและมีเหลือไว้สำหรับเก็บออม

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ และกระบวนการในการปฏิบัติงาน นับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี ความปลอดภัยของบุคลากรหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings (1980: 235) ให้ความหมายของสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and heale environment) หมายถึง ผู้ทำงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดกายที่ไม่ดี โดยควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่น และการรบกวนทางสายตา

มิลตัน (Millton. 1981: 165-168) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้จากการศึกษาของมิลตัน พบว่าคนงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากคนงานที่อยู่บนระดับฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากเขตเมือง จะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และ ลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของ สิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของ กลุ่มและความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

3. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์ กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้ง องค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่ จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การ ได้ทำงานหลายๆ ชนิด ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วน มีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 237-338) สรุปว่า สิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

เดวิส และนิวสตรอม (Davis; & Newstrom. 1989: 389) สรุปว่า คุณภาพชีวิต การทำงานเป็นการมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์ในสถานที่ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปของมนุษย์พร้อมกันกับความต้องการพื้นฐานของ พวกเขา เป็นการมุ่งที่จะพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนพนักงานพัฒนาทักษะความสามารถของพวกเขา เพราะแม้ว่าพนักงานขององค์กรจะ ได้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกมาอย่างดี ตลอดจนได้มีการปฐมนิเทศ และฝึกอบรม พนักงานเหล่านั้นให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานใน องค์กรแล้วก็ตาม ก็ยังไม่เป็นเครื่องยืนยันได้ว่า พนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุดตลอดไป องค์กรการจำเป็นต้องมีการพัฒนาพนักงานอยู่เสมอ เพื่อให้สามารถเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีทัศนคติที่ดีและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงเสมอๆ และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความก้าวหน้า ทางวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่ พนักงานที่ได้รับการพัฒนาจากองค์กรแล้ว จะส่งผลอย่าง มากต่อความสำเร็จและการมีประสิทธิภาพขององค์กรในโลกยุคโลกาภิวัตน์

เดเซนโซ่ และโรบบินส์ (De Cenzo; & Robbins. 1999: 431) ได้สรุปว่าอุบัติเหตุในสถานที่ทำงานเกิดจาก 2 สาเหตุใหญ่ๆ คือ อุบัติเหตุที่เกิดจากมนุษย์ หรือผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งอาจเกิดจากความสะเพร่า ความมีเมมา ฯลฯ และอุบัติเหตุซึ่งเกิดจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้น สิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่จะกระทบกับความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง องค์การจำเป็นต้องกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ชัดเจน หลังจากนั้นต้องจัดตั้งหน่วยงานขึ้นรองรับ และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานร่วมมือรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ประการแรกคือ เพราะต้องการความสะอาดสบายทางร่างกาย ประการที่สอง สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าเขาทำงานในสถานที่ที่มีมลพิษนานๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูของเขาสูญเสียไปได้ในอนาคต การบริหารและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

1. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม
2. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม
3. วิเคราะห์และค้นหาลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์การ
4. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เรื่องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และการมีอาชีวอนามัยที่ดี
5. จัดเจ้าหน้าที่ด้านการดูแลความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ
6. จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด
7. จัดกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานมีความรับผิดชอบและตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
8. จัดหน่วยฝึกและซ้อมฉุกเฉินไว้เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุเพลิงไหม้
9. จัดให้มีการศึกษาเพื่อการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัยโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมการส่งเสริมสุขภาพของบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรง อ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้ลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของบุคคลอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้ เช่นเดียวกัน องค์การปรารถนาจะทำให้คนในองค์กรมีคุณภาพจิตใจ องค์การก็ต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงานในองค์กรนั้น

เสนาะ ดิเยอร์ (2539: 325-331) ได้เสนอว่า การสร้างความปลอดภัยต้องเริ่มที่นโยบายที่ชัดเจน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และต้องกำหนดวิธีการในการป้องกัน
2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวัง โดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3. องค์การต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย
4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย
5. อุปกรณ์ในการป้องกันภัยอันตรายต้องมีจำนวนมากเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัยเช่น ภาพเตือนความจำ โปสเตอร์ระวังภัย
6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ เป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่างๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์
7. การจูงใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบ กระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษากฎแห่งความปลอดภัย
8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย
9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีหมอมียาบาลที่เพียงพอและอยู่ประจำ มีอุปกรณ์ในการรักษาผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย ส่วนสุขภาพทางจิต องค์การต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่าง คือ
 - 9.1 ปัจจัยด้านองค์การ ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้สอดคล้องกัน ไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด
 - 9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงาน และสร้าง ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน
 - 9.3 ปัจจัยด้านปฏิบัติงานได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียดการใช้ชีวิตและรูปแบบของพฤติกรรม การรักษาสุขภาพ
10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้รู้ลักษณะ รู้ที่มาของอุบัติเหตุ และอันตรายที่เกิดขึ้น ทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง และเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2543: 344) สรุปว่า บุคคลเป็นเหมือนทรัพย์สินอย่างหนึ่งที่จะต้องดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพที่ดีและใช้การได้เช่นเดียวกับทรัพย์สินอย่างอื่นขององค์การ แต่หลักการและวิธีปฏิบัติในการบำรุงรักษาคน อาจแตกต่างไปจากการดูแลรักษาทรัพย์สินอย่างอื่น สิ่งเหมือนกันทั้งการดูแลทรัพย์สินและการดูแลคน ก็คือ องค์การต้องเสียค่าใช้จ่าย ต้องเอาใจใส่อย่างใกล้ชิดและต้องบำรุงรักษาโดยสม่ำเสมอ การดูแลทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานก็เป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการดูแลบำรุงรักษา การให้บริการทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยเป็นการป้องกันและลดการสูญเสียอันเกิดขึ้นกับงานและองค์การ ขณะเดียวกันก็เป็นการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน การละเลยไม่เอาใจใส่ในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากจะผิดทางด้านมนุษยธรรมแล้ว ผลเสียยังคงอยู่กับองค์การอีกด้วย

สุทรินันท์ พรหมสุวรรณ (2543: 33) สรุปว่า ความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงานของพนักงาน ควรเป็นประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและระบุนไว้ในมาตรการความปลอดภัยขององค์กร ส่วนการคำนึงถึงสุขภาพของพนักงานในองค์กร ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานที่มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ย่อมเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าองค์กรสามารถมีกำลังคนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคที่จะเข้ามาทำให้องค์กรเกิดความอ่อนแอได้อย่างแน่นอน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544: 35) สรุปว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคือ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะเป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้วก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว ในแง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

วันชัย ริจิรวนิช (2550: 52) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัยและมีความพอเพียงในการทำงานโดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอดี

เสนาะ ตีเยาว์ (2552: 270) ได้สรุปว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์กรเป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมให้คนงานรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสรวง สุวรรณ (2554: 103) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมีองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้ว่าคนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่มีฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากท้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีความท้าทาย ของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียนช่างฝีมือ พนักงานบริการและชาวนา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่นรูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนร่วมกับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้นองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น รูปแบบของการตัดสินใจ รูปแบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งาน และสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของคณงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงานล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

สรุปสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้การดูแลเอาใจใส่ เพราะเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย สะอาด ความพร้อม มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท มีเนื้อที่ที่เหมาะสมกับการใช้งาน มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมต้องมีความความปลอดภัยต่อสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิต มีการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพประจำปี ทั้งนี้เพราะการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ในหน่วยงานเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนางานการปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กร

สรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับครูเพื่อใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม ปราศจากเสียงรบกวน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างดี

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

โดยธรรมชาติของมนุษย์แล้วจะมีความแตกต่างกันมากมายหลายประการ บางคนอยากทำงาน เพราะต้องการมีความมั่นคงในอาชีพการงาน และมีสังคมเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานแต่บางคนกลับต้องการการทำงานที่มีคุณค่าสมกับที่ร่ำเรียนมา และตลอดเวลาความต้องการเหล่านั้นจะมีการปรับเปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ตามปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน

สำหรับความต้องการต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่นั้น ปัจจุบันมักเป็นที่ยอมรับตรงกันว่า แยกเป็น 6 ชนิด คือ ความต้องการด้านปัจจัยสี่ ความต้องการด้านความมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการทางฐานะความเด่น ความต้องการเป็นอิสระ และความต้องการเกี่ยวกับความสามารถ ความสำเร็จ และความพึงพอใจ ความนึกคิดของตน (ธงชัย สันติวงษ์. 2538)

ความหมายของความมั่นคงในงาน

คำว่า ความมั่นคงในงานได้นั้นนักวิชาการใช้คำศัพท์แตกต่างกันออกไปหลายคำ เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงทางอาชีพ บางท่านยังใช้คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายเดียวกับความมั่นคงในการทำงานอีกด้วย ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1980: 236) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และสามารถขยายหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประชุม รอดประเสริฐ (2543: 116) กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเนื่องระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ ผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

นิตยา เจียรนัยปริเปรม (2533: 22) มีความเห็นว่า ความมั่นคงในการทำงานเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างให้มองเห็นได้เป็นสภาพจิตใจความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่อการได้รับความคุ้มครองป้องกันและการได้รับหลักประกันทั้งในขณะที่บุคคลยังปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรและหลังจากบุคคลนั้นได้ออกจากองค์กรไปแล้วด้วย

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540: 30) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานว่าหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ที่ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษย์สัมพันธ์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานนอกจากนี้ยังหมายถึงความมั่นคงหรือคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์รวมทั้งการออกแบบการทำงาน อย่างไรก็ตามความมั่นคงในการทำงานยังรวมถึงสภาพและการปฏิบัติงานต่างๆภายในองค์กรซึ่งได้แก่ การเพิ่มเนื้องาน การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการที่เป็นประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างรวมทั้งการเติบโตและการพัฒนาของลูกจ้างในด้านความเป็นอยู่

สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ (2540: 14) ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548: 24) สรุปว่าความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงสภาพที่บุคลากร รู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

อนิชาวัน แก้วจำนง (2552: 69) เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร ธงชัย สันติวงษ์ (2553: 339-340) ได้กล่าวถึงแบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร มีดังนี้

1. การให้รายได้ต่อเนื่องแก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ต่อเนื่องให้แก่บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ตามโครงการของการประกันสังคม

2. การให้รายได้ต่อเนื่อง อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือกรณีทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจจะมีการปฏิบัติโดยจะมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วย หรือไม่สามารถทำงานได้ โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรองซึ่งในกฎหมายแรงงานก็มีการระบุการจ่ายในกรณีนี้ไว้เพื่อจะให้ความมั่นคงต่อแรงงานนั่นเอง

3. การให้รายได้ต่อเนื่อง กรณีเกษียณอายุเป็นสิ่งที่ได้ทำเป็นปกติมาช้านานแล้วในระบบราชการพลเรือนในรูปของบำนาญหรือบำเหน็จ สำหรับธุรกิจก็มีการจ่ายในรูปของเงินก้อนหรือบำเหน็จเพื่อตอบแทนแก่บุคลากรที่เคยได้รับกับเคยได้ทำกับบริษัทมาก่อน สรุปได้ว่า ในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัว แต่ยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ต่อเนื่องในอนาคต

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึงครุมีความเชื่อมั่นว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนได้ มีเสถียรภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ การมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของครู เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครูให้มากขึ้น

ประเภทของความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาประเภทของความมั่นคงในการทำงาน ได้มีผู้ศึกษาและแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงาน ดังต่อไปนี้

ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ (2528; อ้างอิงจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา. 2547: 35) ได้จำแนกความมั่นคงในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงานเมื่อได้รับ

อุบัติเหตุ เจ็บป่วย หรือทุพพลภาพ การได้รับความคุ้มครองมิให้ต้องออกจากงาน และขาดรายได้ โดยไร้เหตุผล การออมทรัพย์ การประกันชีวิต หรือประกันสุขภาพ และการมีหลักประกันในเรื่องบำเหน็จบำนาญ เมื่อพ้นจากการทำงานในองค์กรแล้ว

2. ความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตการปฏิบัติงานความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและองค์การ ฝ่ายบริหารขององค์กรธุรกิจอาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้โดยออกกฎหรือนโยบายขององค์กรที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมติดต่อสื่อสารในองค์กรที่ได้ผล การมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างดี

อาจสรุปได้ว่า ไม่ว่าจะแบ่งประเภทของความมั่นคงในการทำงานเป็นแบบใดหรือลักษณะใดก็ตาม ความมั่นคงในงานและในเงิน หรือความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านอารมณ์ แม้กระทั่งสิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งถือเป็นองค์ประกอบของความมั่นคงในการทำงาน ประเภทของความมั่นคงต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้มนุษย์มีความมั่นคงในการทำงาน แทบทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจต่อรายได้และค่าตอบแทน การมีหลัก ประกันออกจากงาน การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงานและความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน สิ่งเหล่านี้คือสิ่งที่พนักงานต้องการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นที่มีต่อหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถทราบสาเหตุที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในการทำงาน และหากองค์กรไม่สามารถจ้างงานในระยะยาวย่อมก่อให้เกิดความไม่มั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังนำไปสู่การลาออกและเปลี่ยนงานได้

ความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน

การบริหารงานขององค์กรเพื่อให้บุคลากรร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้น ความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นมีความมั่นคงย่อมสร้างความฮึกเหิมในการทำงาน ทำให้เกิดผลผลิตหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานสูงขึ้นตามไปด้วย การเสริมสร้างความมั่นคงในการทำงานจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อัมพร อุทจักร (2514: 328-329; อ้างอิงจาก มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา. 2547: 36) ได้จำแนกความสำคัญของความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความขยันหมั่นเพียรเพราะมีหลักประกันในการทำงาน
2. ความมั่นคงในการทำงานช่วยให้พนักงานมีขวัญที่ดีขึ้น
3. ความมั่นคงในการทำงานเป็นเครื่องกระตุ้นให้การทำงานดีขึ้น และเป็นเครื่องบำรุงขวัญในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานได้ผลเต็มที่

นอกจากนี้ ศจี อนันต์นพคุณ (2542: 64-65) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า

1. ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร
2. สร้างความจงรักภักดีและความซื่อสัตย์ต่อองค์กรและหมู่คณะ
3. เกื้อหนุนให้บุคลากรมีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และมีศีลธรรม
4. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะและเกิดพลังร่วม (Group Efforts) เพื่อการจัดปัญหาและอุปสรรคขององค์กรได้
5. สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากรต่อนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร
6. เกื้อหนุนให้เกิดทัศนคติที่ดี และมีความคิดสร้างสรรค์ต่อองค์กร
7. ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอยู่กับองค์กรยาวนาน

เจอร์ม (นฤตล มีเพียร. 2541: 22; อ้างอิงจาก Jerome. 1987) ประธานของสถาบันการทำงานในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ (Pay) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน
2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คนมีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์กรกลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น
3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต้องการงานที่มั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย
4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกเวลาในการทำงานที่สะดวกต่อพนักงาน ได้แก่ การให้เข้างานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการการจ้างพนักงานชั่วคราว เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด
5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพในแง่มุมมองที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียด และความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy in the Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำแต่ละองค์กรต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความรู้สึกล้นเกินในการทำงานไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน แต่ความต้องการความมั่นคงในการทำงานจัดเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ รองลงมาจากความต้องการทางด้านร่างกาย ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ 5 ขั้นของ อับราฮัม มาสโลว์ (อมรรัตน์ อ่อนนุช. 2546: 17-18; อ้างอิงจาก Abraham Maslow. 1954: 80) ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ถ้าหากคนไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ฯลฯ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม หรือโรคติดต่อ เป็นต้น มนุษย์จะต้องการปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบและสามารถ คาดหมายได้ จะต้องการความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังต้องการความมั่นคงหรือหลักประกันในการประกอบอาชีพต่อไป ดังนั้นผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่จะต้องให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะตนเองมีความมั่นคงในการทำงาน การไล่ออกหรือปลดออกจากงาน เป็นสิ่งที่กระทบกระเทือนต่อความมั่นคง และขวัญกำลังใจในการทำงานมาก

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ในระดับที่สูงกว่าสองขั้นแรก โดยเป็นความต้องการที่จะได้เข้าร่วมและได้รับการยอมรับมีมิตรภาพและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or egoistic Needs) เป็นความต้องการยกย่องในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอยู่อิสระและเสรีภาพ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิด (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ น้อยคนนักที่จะได้รับการตอบสนองในขั้นนี้ ซึ่งบุคคลได้บรรลุความต้องการในขั้นนี้มักได้รับการยกย่องเป็นบุคคลพิเศษ

จะเห็นได้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคนและเป็นความต้องการที่ต้องการได้รับการตอบสนองด้วย นอกจากทฤษฎีของ Maslow แล้วตามทฤษฎีของ (Herzberg. 1959: 44-49) ก็ได้รับความต้องการความมั่นคงในการทำงานไว้ใน Hygiene Factor ซึ่งทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่อยากทำงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำมาซึ่งผลผลิตสูงที่สุดในที่สุด โดย Herzberg ได้แยกปัจจัยการจูงใจคนให้รักงาน หรือชอบงานเป็น 2 ปัจจัย คือ

1. Hygiene Factors หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำโดยตรง ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานและชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กระบวนการปฏิบัติในหน่วยงาน นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร เป็นต้น

2. Motivation Factors หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานนั้น ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงานการได้รับการยกย่อง ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในงาน และงานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นต้น

ซึ่งทั้งสองทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นว่า ความมั่นคงในการทำงาน เป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต และเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอีกด้วย อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกา ก็มีความมั่นคงในการทำงานเป็นส่วนประกอบ Walton กำหนดว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตนั้น พิจารณาจากข้อบ่งชี้ 8 ด้านเป็นเกณฑ์วัด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และสัมพันธภาพกับผู้อื่นในองค์กร การคุ้มครองแรงงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีโอกาสก้าวหน้าในการรับตำแหน่ง และความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และโรงเรียนต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรมสำหรับการพิจารณาความก้าวหน้าเพื่อความมั่นคงในหน้าที่การทำงานของครู และเพื่อเปิดโอกาสให้ครูสามารถนำความรู้และทักษะต่างๆ ไปใช้ในหน้าที่การงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและเพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน

4. บุรณาการทางสังคม

เกี่ยวกับบุรณาการทางสังคม ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดและความหมายไว้มากมายดังนี้

วอลตัน (Walton. 1975: 12) ให้ความหมายว่า การบุรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่านั้น เป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานซึ่งประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกทั่วชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร

และความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีกซึ่งยังเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญการมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมืออย่างดี นอกจากนั้น ผู้บริหารงานในองค์กรจะต้องเรียนรู้ถึงความสัมพันธ์ของส่วนต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในองค์กรนั้นไม่ว่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคลากร งาน และสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ด้วย สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงส่วนต่างๆ ที่มีในองค์กรอาจจะเกิดขึ้นกับสิ่งต่อไปนี้ 1) บุคลากรที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น 2) การจัดการองค์กรขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม 3) ธรรมชาติของการเปลี่ยนแปลง

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1980: 237) ได้ให้ความหมายของบูรณาการทางสังคม (Socialinteraction) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและรู้สึกว่าตนมีคุณค่าซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชุมชนและสังคมมีความสำคัญและให้ความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชนมีความรู้สึกที่ไม่มีแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

โรบบินส์ (Robbins. 2548: 22) ได้สรุปว่า สำหรับบุคลากรส่วนใหญ่ งานคือสิ่งที่เติมความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมมากกว่า ดังนั้นไม่น่าแปลกใจที่ความเป็นมิตร และความเกื้อหนุนของเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของความพึงพอใจในงาน

ดราฟค์ และ คอสเซน (Drafke; & Kossen. 2002: 334-335) ได้สรุปว่า สถานที่ทำงานเป็นที่ที่บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ถ้าการปฏิสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น และหลักการทั่วไปในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติปรารถนาให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน ดังนั้น จะเห็นได้ว่าสังคมในองค์กรเป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จิกกรี เสริมทรัพย์ (2543: 53) ได้สรุปว่า ในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องประสานงานกับบุคคลหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจในพื้นฐานแห่งความต้องการของมนุษย์เสียก่อนจึงจะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ พื้นฐานแห่งความต้องการของมนุษย์มีดังนี้

1. การยอมรับ (recognition) คือ มนุษย์ต้องการ การยอมรับจากคนรอบข้าง เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็ต้องการความไว้วางใจจากหัวหน้า หรือกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
2. การยิ้มแย้ม (smiling) คือ มนุษย์ต้องการเห็นรอยยิ้ม อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสบายใจในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยกัน
3. ความมีอัธยาศัย (courtesy) คือ มนุษย์ต้องการอัธยาศัยที่ดีและความเป็นกันเอง เป็นต้น ในเวลาที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่น

4. ความเป็นมิตร (friendliness) คือ มนุษย์ต้องการความเป็นมิตร
ต้องการเป็นเพื่อน

5. ความสะดวก (convenience) คือ มนุษย์ต้องการความสะดวกรวดเร็ว
ให้กับตนเอง

6. ความสบาย (comfort) คือ มนุษย์ต้องการความสบายให้กับตนเอง
ไม่ว่าจะเป็นความสบายกายหรือสบายใจ

7. ความถูกต้อง (correctness) คือ มนุษย์ต้องการความถูกต้อง และ
ความเป็นธรรม ไม่ว่าจะทำอย่างไรก็ตาม จะรู้สึกว่ามันไม่ถูกต้องและไม่ชอบ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544: 101-102) ได้สรุปว่า สำหรับผู้บังคับบัญชา
ควรจะมีหน้าที่และบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานดังนี้ คือ

1. การทำงานที่มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย
2. ให้อิสระในการคิดแก้ปัญหาแก่ผู้ร่วมงาน
3. ให้ผู้ร่วมงานเกิดศรัทธากับงานที่ทำ
4. ให้รู้ถึงจุดมุ่งหมายของงานและจุดมุ่งหมายขององค์กร
5. ความสำเร็จของงานเป็นของทุกคน
6. มอบหมายงานที่เขาพอใจ สนใจ และอยากทำ
7. ให้มีการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกัน
8. ให้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม
9. การทำงานควรมีการประชุมปรึกษาหารือกัน

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ยังได้สรุปว่า การทำงานร่วมกันในหมู่
เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้
ทำงานด้วยกันได้ดีซึ่งมีวิธีการดังนี้

1. เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความตั้งใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสิน
ความคิดของเขา

2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจโดยปราศจากความอิจฉา
4. อย่าแสดงตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลางาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความผิดหรือขัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ธารพรรษ สัตยารักษ์ (2548: 117) ได้กล่าวถึงรูปแบบของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ซึ่งอาจทำได้ดังนี้

1. กิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างทีม เช่น การเข้าค่ายนอกสถานที่ กีฬา บุคลากร
2. ระบบพี่เลี้ยง โดยการมอบหมายให้บุคลากรเก่า ดูแลบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิดและเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรที่เป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรใหม่
3. การสื่อสารภายในองค์กรด้วยรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน
4. การให้รางวัลในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการยกย่อง ให้กำลังใจบุคลากรที่เป็นตัวอย่างที่ดีๆ ในเรื่องต่างๆ

สุวัจชัย สมไพบูรณ์ (2549: 98) การบูรณาการด้านสังคม การทำงานร่วมกันจะเป็นแนวทางที่อาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมาบรรจุอยู่ในกิจกรรมเดียวกัน เพื่อเป็นเครื่องประกันว่าสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น และเกิดสมดุลขึ้นภายในองค์กร

รัชพล บุญอเนกวัฒนา (2551: 23) สรุปว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

บุษกร อินทวดี (2552: 25) สรุปว่า การบูรณาการสังคมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และนอกจากนั้น ทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นด้วย

เสนาะ ดิเยาว์ (2552: 296) กล่าวถึงการบูรณาการทางสังคมว่า การทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกันหากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน ก็จะต้องดำเนินการส่งเสริมชักจูง สร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์ และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้างความเข้าใจและสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2554: 156) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่า ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี

จากข้อความข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุรณาการทางสังคม หมายถึง ครูได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บริหารรวมไปถึงจากครูในโรงเรียนและบุคคลอื่น ๆ ที่ต้องทำงานร่วมกัน มีบรรยากาศของการทำงานอย่างอบอุ่น เป็นกันเองและเอื้ออาทรต่อกัน ยอมรับในความ สามารถ และการแสดง ความคิดเห็น มีความไว้วางใจต่อกัน สามารถพูดคุยปรึกษาปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้

5. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

ปัจจัยการพัฒนาขีดความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ นั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารงานบุคคล ถ้าพนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถและทักษะของเขาอย่างสูงสุดและเต็มความสามารถแล้ว เขาก็จะมีโอกาสได้พัฒนาตนเอง มีช่องทางให้ได้ทำงานที่ใช้ทักษะสูงขึ้น และมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังนั้นนักวิชาการได้กล่าวไว้มากมาย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings (1980: 236) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ควรเอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้สึกที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

พยอม วงศ์สารศรี (2545: 156) สรุปว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

วิไลพร เจริญพร (2546: 16) สรุปว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย

พิภพ วังเงิน (2547: 188-189) สรุปว่า การพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาบุคคล โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติควบคู่กันไป การฝึกอบรมอาจแบ่งกว้าง ได้ 2 ประเภท คือ

1. การฝึกอบรมโดยให้ลงมือปฏิบัติจริง คือ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้การทำงานควบคู่ไปกับการทำงานปกติ วิธีนี้จะทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้ในสภาพการทำงานที่แท้จริง การฝึกอบรมประเภทนี้ ประกอบด้วย วิธีฝึกอบรม 5 วิธี ดังนี้

- 1) การแนะนำงาน 2) การหมุนเวียนงาน 3) การสอนแนะ 4) การศึกษางานและ 5) การฝึกช่างฝีมือ

2. การฝึกอบรมโดยไม่ลงมือปฏิบัติ คือ การจัดประสบการณ์ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้การทำงานในส่วนที่เป็นทฤษฎีหรือวิธีการทำงานก่อน โดยยังไม่ต้องลงมือทำงาน ต่อเมื่อเสร็จสิ้นการฝึกอบรมแล้ว จึงนำความรู้ที่ได้รับไปใช้กับการทำงานจริง ๆ การฝึกอบรมประเภทนี้ ประกอบด้วยวิธีฝึกอบรม ดังต่อไปนี้ 1) การใช้แบบเรียนสำเร็จรูป 2) การบรรยาย 3) การบรรยายเป็นคณะ 4) การอภิปรายเป็นคณะ 5) การอภิปรายเป็นกลุ่ม 6) การประชุมอภิปราย 7) การระดมสมอง 8) การอภิปรายกลุ่มย่อย 9) การสัมมนา 10) การประชุมกลุ่มแบบซินดิเคต 11) การประชุมเชิงปฏิบัติการ 12) การทำโครงการจริง 13) การทำแบบฝึกหัด 14) กรณีศึกษา 15) การศึกษาจากเหตุการณ์ที่ประสบ 16) การแสดงบทบาทสมมติ 17) การปฏิบัติงานในเวลาจำกัด 18) เกมบริหาร 19) การใช้ห้องทดลองพฤติกรรมและ 20) การสาธิต

อดิสร ชาติกำแหง (2550: 70) การพัฒนาความสามารถของบุคคล การสรรหา และการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติที่ดีเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นมีได้ เป็นหลักประกันแน่นอนว่าเขาจะอุทิศความรู้ความสามารถในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรเสมอไป องค์กรจะต้องมีมาตรการอื่นๆ ช่วยสร้างเสริมให้บุคคลมีความสุข และต้องการอยู่ในองค์กรและพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เช่น การให้ประโยชน์เกื้อกูล การเลื่อนตำแหน่งฐานะ การเลื่อนเงินเดือน

สุนทร เพ็ชรพราว (2551: 62) สิ่งที่สำคัญที่สุดคือประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้อย่างดีนั้นจำเป็นต้องทำให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดี นอกจากนี้ เมื่อได้รับความรู้จากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้วก็สามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการทำงานของตนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้

3. การพัฒนาบุคลากรจะช่วยทำให้ลดระยะการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

สุนทรียพร อ่ำพลพร (2552: 32) สรุปว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ขบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วอลตัน (Walton. 1975: 12) ให้ความหมายว่า ในการปฏิบัติงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน ซึ่งการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นการเพิ่มพูนความสามารถปฏิบัติงานที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การพัฒนาบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากร เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของบุคคลจึงต้องให้เหมาะสมกับสภาพเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cumming. 1985: 237-338) สรุปว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

อัมสตอท (Umstot. 1998: 422-423) สรุปว่า โอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้มีคุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงาน จะต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพที่สูงขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาความสามารถของบุคคล

บุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้น การบำรุงขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาความสามารถด้านเทคนิค เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงมีความสำคัญและจำเป็นซึ่งจะส่งผลดีขึ้นแก่องค์กร

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24-25) สรุปว่า ความสำคัญในการพัฒนาบุคคลไว้ดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จรุ่งเรืองในที่สุด

2. ช่วยทำให้เกิดความประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

4. ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำเพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเกิดความเข้าใจในลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา

5. ช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่มิได้เข้ารับการพัฒนา

6. ช่วยทำให้บุคคลที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สมาน รังสิโยภักดิ์ (2541: 2) สรุปว่า การให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่ต้องคำนึงถึง เพราะถ้าองค์กรใดที่มีกำลังคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง ย่อมช่วยให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อย รวดเร็ว ประหยัด ด้วยเหตุนี้ นักบริหารที่ฉลาดและรอบคอบจึงพยายามสะสมกำลังคนทำงานที่มีสมรรถภาพสูงไว้ในองค์กร ขณะเดียวกันลดจำนวนคนที่ทำงานสมรรถภาพต่ำให้เหลือน้อยที่สุด สาเหตุของกำลังคนมีสมรรถภาพการทำงานต่ำ คือ การขาดความรู้ ทักษะและทัศนคติอันเหมาะสมในการทำงาน หนทางแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวในการทำงานในปัจจุบันและอนาคต คือการฝึกอบรมและพัฒนา

ณัฐพันธุ์ เขจรนันทน์ (2545: 157-160) สรุปว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตน ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญดังนี้

1. เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากประสบการณ์
2. เพื่อสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถ ศักยภาพ และความตั้งใจ
3. เพื่อจัดทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงาน
4. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน
5. เพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

นนุช วงษ์สุวรรณ (2546: 249) สรุปว่า การพัฒนาอาชีพเป็นความจำเป็น ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ถ้ามีการดำเนินการอย่างถูกต้อง จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้บุคลากรและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นการวางแผน ร่วมกันในการกำหนดของพนักงานแต่ละคน องค์กรก็สามารถเติบโตไปพร้อมๆ กับบุคลากรก้าวหน้า ในอาชีพ

2. ช่วยลดความล้าสมัยของบุคลากร เมื่อพนักงานทำงานไปนานๆ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ย่อมทำให้ขาดประสบการณ์ใหม่ ไม่กระตือรือร้นที่จะติดตามเรื่องใหม่

3. ช่วยลดอัตราการลาออก ถ้าหากองค์กรไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการ ส่งเสริม การพัฒนาสายงานอาชีพของบุคลากร จะทำให้แรงจูงใจของบุคลากรน้อยลง ถ้าองค์กรสูญเสีย บุคลากรไป เป็นการสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าให้แก่องค์กรคู่แข่ง ที่ให้โอกาสทางด้านนี้มากกว่า

4. เป็นหลักประกันว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ซึ่งแสดงให้ บุคลากรเห็นอย่างชัดเจนในการจัดแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

สรุป การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานอย่าง เต็มความสามารถ มีการส่งเสริมครูให้ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองให้สูงขึ้น เพื่อนำ ความรู้ ความชำนาญไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีกว่าเดิม และเพื่อช่วยให้ครู ได้ทำงาน อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

เชษฐาไชยเดช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆ มณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้านคือการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุ่งนภา สันติศิรินรินทร์ (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ พระแม่มาลี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ พระแม่มาลี ใน 4 ด้านคือด้านสุขภาพหน้าที่ด้านสังคมเศรษฐกิจด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ด้านสังคม

เศรษฐกิจและด้านจิต วิญญาณอยู่ในระดับมากส่วนด้านครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้านคือด้านสุขภาพ หน้าที่และด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยสรุปได้ว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์กร ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณภัทร ศิริโยธา (2554) การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตามเพศอายุสถาน การสมรสรายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานจำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับดี มากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านจังหวะชีวิต มีระดับ คุณภาพชีวิตมากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรมด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความรู้ ความสามารถด้านความเป็นประโยชน์ต่อ สังคมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตามลำดับและผลการเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนชลบุรี “สุขบท” พบว่าครูที่มีเพศอายุสถานภาพ การสมรสการศึกษารายได้ต่อเดือนตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับ คุณภาพการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปรีชา นะเป้า (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพัน ต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านอายุ สถานภาพ ระยะเวลาและตำแหน่งไม่พบความแตกต่าง 3. ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตาม สถานภาพ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาและตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านเพศและอายุ ไม่พบความแตกต่าง 4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01

ภักตร์ศยา จันทราวุฒิกร และคณะ (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะการทำงาน อยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ 2. ความผูกพันของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจ และด้านการคงอยู่ ตามลำดับ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครู พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครู โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .768 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 4. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อผลความผูกพันของครู และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30

กฤษณา พูลสวัสดิ์ (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเซนต์ราฟาแอล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 ใน 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเซนต์ราฟาแอลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ภัสสร ลาโพธิ์ (2558) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ใน 8 ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ จำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับและแบบตรวจสอบรายการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯซึ่งเป็นงานวิจัยต่างประเทศมีดังนี้

เซอร์จิโอวานนิ และสตาร์ราฟท์ (Sergiovanni; & Starrafft. 1993: 86) ได้ทำการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพของครูและนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถการบริหารโรงเรียนเช่นการเปิดโอกาสการไว้วางใจกันการติดต่อสื่อสารและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครูซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นอีกทั้งได้แยกแยะความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพในฐานะเป็นการเพิ่มหรือมุ่งเน้นให้มีคุณภาพมากขึ้นให้แตกต่างจากการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพ

โรสมิลเลอร์ (Rossmiller. 1992) ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 8 ท่านเพื่อหาและอธิบายถึงการปฏิบัติงานของผู้บริหารว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้อย่างไรและพบว่าอาจารย์ใหญ่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อครูในแง่ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่องานของครูรวมทั้งมีผลกระทบเชิงบวกต่อความร่วมมือและการปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้และสภาพการเรียนรู้การสอน

เคลล์ (Kells. 1996: 2631-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอประเทศแคนาดาสืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้วอีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วยผู้วิจัยได้ทำการสำรวจดูคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิตพร้อมทั้งสำรวจดูถึงการรับรู้สภาพปัจจุบันที่เขากำลังทำงานอยู่เป็นอย่างไรด้านหนึ่งอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัยทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีต่องานผลการสำรวจบ่งชี้ว่าคุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์กรความรู้สึกรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกรู้สึกของฝ่ายบริหารและการศึกษาครั้งนี้ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อค่าที่ของคณาจารย์รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดค่าที่และความประพฤติดของคณาจารย์

เมนทซ์ (Mentz. 2001: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้โดยศึกษาจากครูจำนวน 60 คนที่สอนอยู่ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเกษตรโดยศึกษาจากจำนวน 15 โรงเรียนพบว่าครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบทมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสอนเรียนด้วยความสุขพวกเขามีใจในการ

เป็นบุคลากรของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคนพวกเขาภูมิใจในอาชีพครูงานวิจัยนี้ยังพบว่ามียกระดับคะแนนต่ำที่แสดงถึงความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียนและพบว่าครูมีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของต่อชุมชนครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน อีกทั้งครูยังมีความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนสำหรับสิ่งที่ครูคิดว่ายังขาดอยู่คือการได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอเนื่องจากผู้อำนวยการยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ดีเท่าที่ควร

เพลสมา (Pelsma. 2003: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู: การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียนโดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือรายได้ ช่วงเวลาการเตรียมการเรียนการสอนความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัย พบว่าความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของประชากรแต่นัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับความเครียดนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

บรากเกอร์ และคนอื่นๆ (Bragger; et al. 2005: online) ได้ทำวิจัยเรื่องความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัววัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัวและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูพบว่าความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูวัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูและจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุคูณถดถอยพบว่าวัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวและสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูด้วย

สรุปจากการศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูพบว่าคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครูและสามารถนำสู่การปรับปรุงความสามารถในการบริหารโรงเรียนต่อไปตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของครูดีขึ้นคือผลตอบแทนความผูกพันระหว่างครูกับโรงเรียนการได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมชุมชนและสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและความสนใจของผู้เรียนรวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คณะครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis-Enter Method) นำมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 5 โรงเรียนจำนวน 643 คน

กลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยในครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 242 คนโดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609)
2. ดำเนินการสุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) และมีครูเป็นหน่วยการสุ่ม (sampling unit) และสุ่มอย่างง่าย ดังตาราง 3 ต่อไปนี้

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	191	65
โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง	166	62
โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี	193	65
โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศน์	45	25
โรงเรียนสวรศโลก	48	25
รวม	643	242

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ และงานวิจัย เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู

2. นำแนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่างๆ กำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ และสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของครู และปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

3. นำแบบสอบถามเสนอคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมตามขอบเขต และนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในการทำแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของคณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตร ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนของภาษาคำดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ

ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่มีความสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าไม่แน่ใจ โดยการกำหนดค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80-1.00 เป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่เป็นกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach. 1990: 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เท่ากับ .880 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อโรงเรียนของครู เท่ากับ .976

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือ เพื่อดำเนินการถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อขอให้ออกหนังสือถึงผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากแต่ละโรงเรียน

2. ผู้วิจัยนำหนังสือที่บัณฑิตวิทยาลัยออกให้ส่งไปยังโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอให้แต่ละโรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองซึ่งผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถาม ให้แต่ละโรงเรียนรวมจำนวนทั้งสิ้น 242 ฉบับ และได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 240 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 99.17

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลในแฟ้มข้อมูลคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของวิจัย ดังนี้

2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

ค่าเฉลี่ย 4.50 -5.00 แปลว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 แปลว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 แปลว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 แปลว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้านและรายข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553: 102)

4.50 - 5.00 แปลว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 แปลว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

2.50 - 3.49 แปลว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 - 2.49 แปลว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00 -1.49 แปลว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯฯ โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ที่คำนวณแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2550: 316)

สูงกว่า .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

.71 - .90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

.30 - .70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ต่ำกว่า .30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.4 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯฯ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach. 1990: 204)

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพื้นฐาน

5.2.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.3.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Meth)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม รายด้าน และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

SD แทน ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
R^2	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE_b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE_{est}	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
$\hat{Y}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\hat{Z}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูที่ได้จากสมการพยากรณ์
X_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของคำตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม
X_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
X_3	แทน	คะแนนของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
X_4	แทน	ค่าเฉลี่ยของบูรณาการทางสังคม
X_5	แทน	ค่าเฉลี่ยของการพัฒนาความสามารถของบุคคล
Y_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของความศรัทธาในโรงเรียน
Y_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน
Y_3	แทน	ค่าเฉลี่ยของความจงรักภักดีต่อโรงเรียน
X	แทน	ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในรูปคะแนนมาตรฐาน
Y	แทน	ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในรูปคะแนนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอน 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือ
คณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	35	14.58
2. หญิง	205	85.42
รวม	240	100.00
สถานภาพ		
1. โสด	91	37.92
2. มีครอบครัว	149	62.08
รวม	240	100.00
อายุ		
1. น้อยกว่า 25 ปี	6	2.50
2. 25-35 ปี	46	19.17
3. มากกว่า 35-45 ปี	78	32.50
4. มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	110	45.83
รวม	240	100.00
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
1. ปริญญาตรี	179	74.58
2. ปริญญาโท	58	24.17
3. ปริญญาเอก	3	1.25
รวม	240	100.00
ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน		
1. น้อยกว่า 5 ปี	37	15.42
2. 5-10 ปี	53	22.08
3. มากกว่า 10-15 ปี	38	15.83
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	112	46.67
รวม	240	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 205 คนคิดเป็นร้อยละ 85.42 มีสถานภาพมีครอบครัวจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 62.08 อายุมากกว่า 45 ปีขึ้นไปจำนวน 110 คนคิดเป็นร้อยละ 45.83 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ปริญญาตรี จำนวน 179 คนคิดเป็นร้อยละ 74.58 และมีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจำนวน 112 คนคิดเป็นร้อยละ 46.67

ตอน 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายด้านโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม	3.78	0.69	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	4.39	0.44	มาก
3	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.22	0.51	มาก
4	ด้านบูรณาการทางสังคม	4.26	0.52	มาก
5	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.21	0.54	มาก
	รวม	4.17	0.45	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.44$) ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.52$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.51$) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.54$) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.69$)

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายข้อโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 6-10

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะ พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม โดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีรายได้จากค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.65	0.86	มาก
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับผลงานของท่าน	3.83	0.85	มาก
3	สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน	3.80	0.81	มาก
4	ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน	3.84	0.77	มาก
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	3.96	0.79	มาก
6	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและคุ้มค่าสมกับเงินเดือนที่ได้รับ	4.15	0.76	มาก
7	รายได้ที่ได้รับมีเพียงพอและมีเหลือไว้สำหรับเก็บออม	3.53	1.08	มาก
8	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	3.52	1.07	มาก
รวม		3.78	0.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, $SD = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและคุ้มค่าสมกับเงินเดือนที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.76$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.79$) และค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน ($\bar{X} = 3.84$, $SD = 0.77$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
และถูกสุขลักษณะโดยรวม และรายชื่อ

ข้อที่	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม	4.53	0.59	มากที่สุด
2	อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่านสะอาดถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	4.42	0.63	มาก
3	อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความมั่นคงแข็งแรง	4.52	0.62	มากที่สุด
4	โรงเรียนมีมาตรการการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.20	0.73	มาก
5	การจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการเรียน การสอน	4.43	0.63	มาก
6	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมให้มี ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ	4.42	0.62	มาก
7	สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนปราศจาก เสียงรบกวนและเอื้อต่อการเรียนการสอน	4.35	0.65	มาก
8	โรงเรียนจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน	4.35	0.64	มาก
9	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานอยู่เสมอ	4.33	0.60	มาก
รวม		4.39	0.44	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะ
พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.44$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
มาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือการจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวย
ต่อการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.63$) โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความ
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.62$) และอาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่าน
สะอาดถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.63$) ยกเว้น สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียน
มีความร่มรื่น สวยงาม ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.59$) และอาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความมั่นคงแข็งแรง
($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.62$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานมีความมั่นคง และเป็นอาชีพที่ยั่งยืน	4.18	0.73	มาก
2	โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และสามารถเป็นที่พึงให้ท่านได้	4.43	0.61	มาก
3	ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.14	0.69	มาก
4	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.64	มาก
5	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน	4.38	0.65	มาก
6	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ	4.02	0.78	มาก
7	โรงเรียนมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.30	0.65	มาก
8	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.08	0.76	มาก
9	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมท่านเพื่อพัฒนางานที่ท่านทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.20	0.72	มาก
รวม		4.22	0.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.51$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และสามารถเป็นที่พึงให้ท่านได้ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.61$) ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่ย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.65$) และผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.64$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวม
และรายข้อ

ข้อที่	ด้านบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา	4.29	0.70	มาก
2	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.65	มาก
3	ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.60	มาก
4	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	4.42	0.60	มาก
5	ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.35	0.65	มาก
6	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อนครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน	4.13	0.64	มาก
7	บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนของท่านเต็มไปด้วยความอบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน	4.23	0.69	มาก
8	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจต่อกัน	4.18	0.70	มาก
9	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้	4.02	0.78	มาก
รวม		4.26	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.52$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.60$) ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.60$) และท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.65$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.26	0.61	มาก
2	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มในการสร้างสรรค์ผลงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	4.15	0.67	มาก
3	ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพอยู่เสมอ	4.19	0.73	มาก
4	การปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.18	0.69	มาก
5	โรงเรียนให้โอกาสท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.33	0.68	มาก
6	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	4.18	0.80	มาก
7	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านได้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น	4.33	0.70	มาก
8	ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน	4.12	0.75	มาก
รวม		4.21	0.54	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนให้โอกาสท่านได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.68$) โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านได้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.70$) และท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.61$)

2.2 วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวม และรายด้าน

ด้านที่	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ด้านความศรัทธาในโรงเรียน	4.47	0.48	มาก
2	ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	4.48	0.45	มาก
3	ด้านความจงรักภักดีที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน	4.40	0.46	มาก
รวม		4.45	0.43	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.45$) ด้านความศรัทธาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.48$) และด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.46$)

วิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯโดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏดังตาราง 12-14

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความศรัทธาในโรงเรียนโดยรวม
และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความศรัทธาในโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	โรงเรียนแห่งนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานที่แท้จริงให้ท่าน	4.35	0.64	มาก
2	ท่านพูดให้เพื่อน ๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนของท่านนั้นดีเหมาะสมที่จะเข้าทำงานเป็นอย่างยิ่ง	4.43	0.64	มาก
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้	4.54	0.59	มากที่สุด
4	ท่านยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ ของโรงเรียน	4.47	0.69	มาก
5	ท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ทางโรงเรียน ได้จัดขึ้น	4.48	0.62	มาก
6	ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนอย่างเสียหาย	4.47	0.59	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความศรัทธาในโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
7	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของโรงเรียน บรรลุเป้าหมาย	4.55	0.61	มากที่สุด
8	ท่านปฏิบัติงานตามค่านิยมของท่านซึ่งสอดคล้องกับค่านิยม ของโรงเรียน	4.46	0.59	มาก
9	ท่านเชื่อมั่นว่าโรงเรียน นี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด และทำงาน ด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.50	0.59	มากที่สุด
รวม		4.47	0.48	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะ
พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความศรัทธาในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$
= 4.47, SD= 0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่ทางโรงเรียน ได้จัดขึ้น ($\bar{X}$ =
4.48, SD= 0.62) ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีบุคคลกล่าวถึงโรงเรียนอย่างเสียหาย ($\bar{X}$ = 4.47, SD=
0.59) และท่านยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับ ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.47,
SD= 0.69) ยกเว้น ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นครูในโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X}$ = 4.54, SD=
0.59) ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}$ = 4.55, SD= 0.61)
และท่านเชื่อมั่นว่าโรงเรียน นี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง
ของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.50, SD= 0.59) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงาน
เพื่อโรงเรียนโดยรวม และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	สำหรับท่านแล้วโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุด ที่ท่านทำงานด้วย	4.48	0.65	มาก
2	ท่านปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนด้วยความเต็มใจ แม้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ	4.43	0.65	มาก
3	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็ม ความสามารถในการปฏิบัติงานให้โรงเรียน	4.52	0.54	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว	4.46	0.63	มาก
5	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่ต่อไป ถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.46	0.64	มาก
6	ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน	4.47	0.57	มาก
7	การมาทำงานก่อนและกลับบ้านที่หลังเป็นสิ่งที่ท่านทำอยู่เสมอ	4.41	0.61	มาก
8	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพของงาน	4.55	0.58	มากที่สุด
9	ท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน	4.54	0.54	มากที่สุด
10	ท่านมีความห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน	4.48	0.57	มาก
รวม		4.48	0.45	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.45$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีความห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.57$) สำหรับท่านแล้วโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.65$) และท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.57$) ยกเว้น ท่านใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้โรงเรียน ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.54$) ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.55$, $SD = 0.58$) และท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.54$) อยู่ในระดับมากที่สุด

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน
ในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนโดยรวม
และรายข้อ

ข้อที่	ด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ท่าน ได้รับจากโรงเรียน	4.17	0.73	มาก
2	ในกรณีจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบ และไม่ถนัด ท่านก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนต่อไป	4.15	0.74	มาก
3	ท่านเชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อโรงเรียนเป็นสิ่งที่สำคัญ	4.53	0.55	มากที่สุด
4	ท่านมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนกว่าเกษียณอายุ	4.45	0.69	มาก
5	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน	4.47	0.60	มาก
6	ท่านมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้	4.54	0.57	มากที่สุด
7	ท่านรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อนำมา หาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน	4.46	0.59	มาก
8	ท่านมีความคิดและหาแนวทางที่สร้างสรรค์เสมอเพื่อพัฒนาโรงเรียน	4.38	0.63	มาก
9	การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำให้ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายงาน หรือเปลี่ยนแปลงงานใหม่	4.38	0.76	มาก
10	ท่านภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกทำงานที่โรงเรียนอื่นก็ตาม	4.52	0.61	มากที่สุด
รวม		4.40	0.46	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านความจงรักภักดีที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.46$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน ($\bar{X} = 4.47$, $SD = 0.60$) ท่านรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อนำมา

หาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.59$) และท่านมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนกว่าเกษียณอายุ ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.69$) ยกเว้นท่านเชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ ($\bar{X} = 4.53$, $SD = 0.55$) ท่านมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.54$, $SD = 0.57$) และท่านภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกทำงานที่โรงเรียนอื่นก็ตาม ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.61$) อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple Correlation Coefficient) ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏดังตาราง 15



ตาราง 15 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1.00	.799**	.747**	.890**	.892**	.862**	.686**	.632**	.598**	.656**
X ₁		1.00	.430**	.612**	.600**	.568**	.383**	.363**	.312**	.379**
X ₂			1.00	.631**	.623**	.568**	.587**	.559**	.500**	.555**
X ₃				1.00	.785**	.733**	.662**	.621**	.593**	.606**
X ₄					1.00	.758**	.626**	.544**	.569**	.610**
X ₅						1.00	.677**	.616**	.592**	.654**
Y							1.00	.915**	.928**	.908**
Y ₁								1.00	.785**	.726**
Y ₂									1.00	.775**
Y ₃										1.00

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .686 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ แต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูด้านความศรัทธาในโรงเรียนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .363, .312 และ .379 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูด้านความศรัทธาในโรงเรียนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .559, .500 และ .555 ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูด้านความศรัทธาในโรงเรียนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .621, .593 และ .606 ตามลำดับ

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูด้านความศรัทธาในโรงเรียนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .544, .569 และ .610 ตามลำดับ

5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูด้านความศรัทธาในโรงเรียนด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียนในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .616, .592 และ .654 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method) ปรากฏดังตาราง 16

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า

ตัวพยากรณ์	b	β	SE _b	t	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม(X ₁)	.083	.134	.036	2.339*	.020
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ(X ₂)	.204	.211	.057	3.603*	.000
3.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(X ₃)	.236	.282	.067	3.555*	.000
4.ด้านบูรณาการทางสังคม(X ₄)	.059	.072	.066	.890	.374
5. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล (X ₅)	.295	.372	.057	5.172*	.000
R= .746	SE _{est} =.2913	F =	58.573*		
R ² = .556	a = 1.376				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ทั้ง 5 ด้านร่วมกันอธิบายความผูกพันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.60 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามลำดับ ส่วนด้านบูรณาการทางสังคม ไม่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพัน

ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .372(Z_5) + .282(Z_3) + .211(Z_2) + .134(Z_1)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.376 + .295(X_5) + .236(X_3) + .204(X_2) + .083(X_1)$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 242 คนโดยใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608-609) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (strata) แล้วทำการสุ่มอย่างง่ายเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.80-1.00 ได้ค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเท่ากับ .880 และค่าความเชื่อมั่นของความผูกพันต่อโรงเรียนของครูเท่ากับ .976 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และสมการถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียนด้านความศรัทธาในโรงเรียนและด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .686 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.60 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่างๆ ที่สำคัญมาอภิปรายโดยรวมและรายด้านดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้กับครูอย่างต่อเนื่อง มีความเข้าใจครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตลอดจนด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จึงจัดโครงการอย่างหลากหลาย เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุขตลอดจนจัดระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จัดสวัสดิการให้แก่ครูให้มีความเป็นอยู่และดำรงชีวิตในสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพมีการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนที่เหมาะสม มีการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู ซึ่งจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของครูอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐาไชยเดช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและงานวิจัยของ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ระดับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน ด้านความศรัทธาในโรงเรียน และด้านความจงรักภักดีต่อโรงเรียน เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู เพราะได้รับการปลูกฝังจากการพัฒนาที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลจากที่ผู้บริหารโรงเรียนทุ่มเทเสียสละในการเอาใจใส่ครูอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมและให้กำลังใจครูอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมขวัญกำลังใจครู ครูจึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นหนึ่งเดียวกันกับโรงเรียน มีการยอมรับและปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียน ยินดีเสียสละมุ่งมั่นทุ่มเทและเต็มใจที่จะร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของโรงเรียนรวมทั้งการปฏิบัติตนอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงของโรงเรียนและการเป็นสมาชิกของโรงเรียนนั้นตลอดไป สอดคล้องกับงานวิจัยของนายปรีชานะเป่า (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกับ ภัทรศยา จันทราวุฒิกุลและคณะ (2557: 90-100) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระบุรีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 ผลการวิจัยพบว่าความผูกพันของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านบรรทัดฐาน ด้านจิตใจและด้านการคงอยู่ ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) = .686 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเมื่อครูทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงและปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ครูจึงเกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติทำให้ครูทำงานอย่างมีคุณภาพอีกทั้งเมื่อครูสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เป็นผลทำให้ครูดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข เกิดความรักความศรัทธาและภักดีต่อโรงเรียน และจะไม่ลาออกจากงานสอดคล้องกับงานวิจัยของปรีชานะเป่า (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.60 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลมีอำนาจการพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมตามลำดับที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเป็นภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นระหว่างสิ่งต่างๆ ที่โรงเรียนได้จัดให้แก่ครูในการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องต้องกันกับความต้องการส่วนบุคคล ทำให้ครูมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว นอกจากนี้โรงเรียนจัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถอย่างยุติธรรม การมอบหมายงานตามความถนัดและความเหมาะสม การเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของครู ตลอดจนการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งด้วยความเป็นธรรมจนได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นผลทำให้ครูมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง เกิดความรักความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดิ์ศยา จันทราวุฒิกุล และคณะ (2557: 90-100) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อความผูกพันของครู และพบว่าตัวแปรพยากรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 5 ตัวแปรประกอบด้วย ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคม สามารถพยากรณ์ความผูกพันของครูได้ร้อยละ 62.30

โดยเฉพาะด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนมีการเปิดโอกาสให้ครูพัฒนาความรู้ความสามารถที่ทันสมัยตลอดเวลา และเติบโตในหน้าที่การงาน เพราะผลงานของโรงเรียนจะดีได้ย่อมเกิดจากการที่มีครูที่ดี มีความรู้ ความสามารถและมีความสุขกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ฌีร์ซัวพันธ์ เขจรนันท์ (2545: 157-160) สรุปว่า การพัฒนาอาชีพเป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถ ศักยภาพ และทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ พร้อมกับการส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพและพัฒนาการได้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามสายอาชีพของตนและสอดคล้องกับ สุนทรินทร์ อ่ำพลพร (2552: 32) สรุปว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นขบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไป ตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว และหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง และให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อีกทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสร้างความเชื่อมั่นให้ครูว่าจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนได้ มีเสถียรภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดีโดยการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารโรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ให้กับครู ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาการทำงานของครู เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานของครูให้มากขึ้น สอดคล้องกับ ชนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์ (2548: 24) สรุปว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นสภาพที่บุคลากร รู้สึกปลอดภัย การมีความเชื่อมั่น การมีเสถียรภาพ ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากร การมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทน การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับ สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ (2540: 14) สรุปว่าความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีให้ครูเกิดความสะดวกสบายในการทำงานมีการจัดระบบดูแลรักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีเนื้อที่เหมาะสมกับการใช้งาน มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ มีเครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ เป็นผลทำให้ครูเกิดความผูกพันต่อโรงเรียน สอดคล้องกับ เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544: 35) สรุปว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาด ถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร เช่นเดียวกับ สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ (2543: 33) สรุปว่า ความปลอดภัยในระหว่างปฏิบัติงานของครู ควรเป็นประเด็นที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและระบุไว้ในมาตรการความปลอดภัยของโรงเรียน ส่วนการคำนึงถึงสุขภาพของครู ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงาน ครูที่มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ ย่อมเป็นเครื่องรับประกันได้ว่าโรงเรียนสามารถมีกำลังคนที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมเป็นตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร

โรงเรียนให้รางวัลแห่งความสำเร็จของการทำงาน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายเป็นเงินและสวัสดิการต่างๆ ตามความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูส่งผลให้ครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นสอดคล้องกับ อรรถาญจน์ มุกดา (2551: 23) สรุปว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นตัวเงิน รวมทั้งรางวัลที่ไม่ใช่ตัวเงิน ที่องค์กรหรือนายจ้างให้แก่พนักงานหรือลูกจ้างเพื่อชดเชยการทำงาน เป็นการแลกเปลี่ยนกับความรู้ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ การใช้กำลังกาย กำลังสมองของพนักงานที่มอบให้องค์กรและสอดคล้องกับ จินตนา บุญชวน (2541: 10) สรุปว่า ค่าตอบแทนเป็นเงินที่จ่ายสำหรับการทำงานประโยชน์และบริการที่องค์กรจ่ายให้บุคลากรในรูปแบบโดยตรงคือ เงินเดือนรูปแบบโดยอ้อมคือประโยชน์ที่ให้แก่บุคลากร เช่น ประกันชีวิตการประกันอุบัติเหตุ รักษาพยาบาล เงินบำเหน็จบำนาญ การบริการความสะดวก การพักผ่อน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมโดยให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและคุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ

1.2 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยให้ความใส่ใจในสภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สวยงาม

1.3 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยสร้างให้โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้รับการยอมรับ และสามารถเป็นที่พึ่งให้ครูได้

1.4 ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยให้โอกาสครูได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมด้านตัวแปรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ต่อโรงเรียนของครู เช่น การยอมรับเป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร และความห่วงใยในอนาคตขององค์กร เป็นต้น

2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียวในการวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อโรงเรียนของครูมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*.
วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2558). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- กฤษณา พูลสวัสดิ์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเซนต์ราฟาแอล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วารสารครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(2): 2.
- กุลชลี พวงเพ็ชร. (2550). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจประกันภัยในประเทศไทย:
ศึกษาเฉพาะกรณีการฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิษฐา บุณพันศักดิ์. (2548). *แนวทางการพัฒนาความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบาย
สวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ.
วารสารนักบริหาร*. 20(4)
- คฑาวุธ สิทธิโชคสกุล. (2557). *แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียน
ในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- คณะกรรมการคานาโทลิกเพื่อพิธีกรรม. (2011). *บทภาวนาของคริสตชน ค.ศ. 2010*. สืบค้นเมื่อ
7 มีนาคม 2559, จาก <http://www.shb.or.th>.
- คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. (2559). *ประวัติคณะภคินีพระหฤทัย*.
สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2559, จาก <http://www.shb.or.th>.
- จกมล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงาน
ประกันสังคมเขตพื้นที่ 4. ปัญหาพิเศษ*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี:
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*.
ชลบุรี: เทศบาลพนัสนิคม.
- จกมลรัตน์ วงศ์นาถ. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
บริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด*. วิทยานิพนธ์ รศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- จรรยา นิธิพิ้งษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี*. ชลบุรี: เทศบาลพนัสนิคม.
- จันทป์พา วิเศษโฆหาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- จักรี เสริมทรัพย์. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). *คุณภาพชีวิตกับการทำงาน*. *วารสารนักบริหาร*. 20(4): 52-57.
- จินตนา บุญชวน; และ ณัฐนันท์ เอี่ยมจินดา. (2541). *การศึกษาความต้องการและการจัดรูปแบบเกี่ยวกับสวัสดิการเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ของข้าราชการครู*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.
- จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร คณะวิศวกรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. ทนุวิจัยจากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สำนักวิจัย. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: K; & P BOOKS.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ฐาปะนี จุลินทร. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของครูโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). เพชรบูรณ์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติมาพุม ประเสริฐ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายวังบูรพา จังหวัดสระแก้ว สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเขต 7*. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ฐิติมา วงศ์นาค. (2544). *การรับรู้ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท แอนด์ แอนด์ เฮาท์ จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- ณภัทร ศิริโยธา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี "สุขบท"*. ปัญหาพิเศษ ร.บ. (การบริหารทั่วไป). ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- . (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- . (2558). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพงษ์ ถาวรานนท์. (2551). *ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทซี.อาร์.พี.จี.เวลรี่* (เชียงใหม่) จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ทศพร จิรจิวิบูลย์. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก* วิทยานิพนธ์ กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยู่ธยา. (2543). *คุณภาพชีวิตที่ดี*. วารสารประชากรศึกษา. 3(1): 9-10.
- ทินพันธุ์ นาคะตะ. (2546). *สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนยุทธ บุตรขวัญ. (2554). *ปัจจัยที่มีต่อความผูกพันในองค์กร ของเจ้าหน้าที่สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- ธเนศวร เจริญเมือง. (2551). *ทฤษฎีและแนวคิด/การปกครองท้องถิ่นกับการบริหารจัดการท้องถิ่นภาคแรก*. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลแนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟฟิกส์.
- ธีระพนธ์ มณีสุด. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. ถ่ายเอกสาร.

- นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการการศึกษา). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นทียา สุพิพัฒน์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- นิตาขวัญ ร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรณีศึกษา โรงเรียนนิตาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). นครศรีธรรมราช: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์. ถ่ายเอกสาร.
- นิตยา เจียรนัยปรีเปรม. (2533). *ความรู้สึมนั่นคงในการทำงานของลูกจ้างเอกชน: ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้าผู้ชายและเด็กชายในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ สส.ม. (สังคมสงเคราะห์ศาสตร์). กรุงเทพฯ: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นิษฐารีย์ หิริโอตปปะ. (2553). *ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนตราดสรรเสริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดราด*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- นิภา ตั้งทรงจิตรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในส่วนกลาง*. ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นุรีมัน ดอเลาะ. (2556). *ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*. วารสารมหาวิทยาลัยราชชนครินทร์. 5(3): 110-121.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด; และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535, กรกฎาคม). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง*. วารสารการวัดผลการศึกษามศว. มหาสารคาม. 3(1): 22-25.
- บุญรงค์ นิลวงศ์. (2522). *การปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: เจริญวิทย.
- เบญจรัตน์ เชนนุวัฒน์ชัย. (2541). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของความผูกพันต่อองค์กรและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

- ปกภณ จันทศาสตร์. (2559). ปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน และแรงจูงใจ ที่มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานเอกชนระดับปฏิบัติการ ในเขตลาดพร้าว-จตุจักร. ปรินญาณินพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.
- ปราโมทย์ บุญเลิศ. (2545). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสังกัดกรมอุตุนิยมวิทยา. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประวีณ ณ นคร. (2514). การบริหารงานบุคคลในประเทศ. กรุงเทพฯ: สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี.
- ปราณี ยาหอม. (2548). พฤติกรรมองค์กร. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปวีณา กรุงพลี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานศึกษา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ปิยะวัฒน์ แสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีชา นะเป้า. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ. 2(2): 64-71.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. *Productivity world*. 2(34): 24-25.
- (2551). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2559, จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/>
- พงษ์เทพ เสงัดวน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ (ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (การจัดการทั่วไป). ปทุมธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- พิภพ ชวังเงิน. (2547). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษา
ในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพมหานคร.
ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ภรณ์ (กิริติบุตร) มหานนท์. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์กร. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
ภัทรศยา จันทราวุฒิก; และคณะ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.
วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 9(1): 90-100.
- ภูกมล นวนาทเจษฎา. (2558). ความผูกพันของครูโรงเรียนเอกชนต่อสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา
เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
2(2): 2.
- ภูษณิศรา เมธาธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
ถ่ายเอกสาร.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
(วช.). วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สถาบันวิจัยและพัฒนา. (2547). แนวทางการสร้าง ความมั่นคงแก่ลูกจ้าง
หลังออกจากงาน. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
ถ่ายเอกสาร.
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือ
พระแม่มาลี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผล
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. ปริญญาณิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- ลักษณะวดี วงษ์วีไลวารินทร์. (2557). การศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ธาตุศักดิ์. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูในโรงเรียนสตรีราชสังกตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา ดวงรัตน์. (2552). ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันในองค์กรของผู้สอบบัญชีสหกรณ์ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ บช.ม. (บัญชี). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. ถ่ายเอกสาร.
- วนิดา เหลืองสังข์กุล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีต่อบริษัทที่โอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา ส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- วารี สนเจริญ. (2545). ความรักและการรับใช้ของการศึกษาคาทอลิกในภาคปฏิบัติในการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิ่ง.
- วันชัย ศกุลตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วันชัย ริจิรวนิช. (2550). พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิจิตร ศรีสอาน; และคณะ. (2548). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2559, จาก [http://members.thai.net/intira/article/theorymgr 01.html](http://members.thai.net/intira/article/theorymgr%2001.html).
- วิภาดา หลวงนา. (2546). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่ง. ปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- วิทยา ตำนธำรงกุล. (2546). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2546). *การจัดการและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็้นยูเคชั่น.
- ศจี อนันต์นพคุณ. (2542). *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*. สงขลา: ชลบุตรกราฟฟิก.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนกลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ สรีรัตน์. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- (2538). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: วีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- ศุภวรรณ หล้าผาสุข. (2550). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์การของครูโรงเรียนในเครือข่ายสารสนเทศพื้นที่การศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง โอซารส. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์; มยุรี จารุปานะ และ กรรณิการ์ บาร์มี. (2545). *ชุดฝึกอบรมครู: ประมวลสาระบทที่ 2 การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สมใจ เอื้อกอบกฤษ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระบุรี*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สนิย์ แก้วมณี. (2549). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน*. วารสารการบริหารสำหรับนักบริหารงานบุคคลมืออาชีพ. 27 (3): 10-16.
- สัมฤทธิ์ ผิวบัวคำ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สุมาลี ปิตยานนท์. (2549). เศรษฐศาสตร์แรงงาน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2554). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. สืบค้นเมื่อ 7 มีนาคม 2559, จาก http://www.onec.go.th/Act/law2542/index_law2542.htm.
- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก <http://www.nesdb.go.th/download/article/Plan9.pdf>.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. สืบค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2559, จาก <http://library.nhrc.or.th/ULIB/dublin.linkout.php?url=http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Content/T03044.1.pdf>
- สามารถ สุภรัตน์อาภรณ์. (2544). ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2544). ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาพนักงานขาย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร เขียวทรัพย์. (2552). ความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ถ่ายเอกสาร.
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. ถ่ายเอกสาร.

- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2543, ตุลาคม-ธันวาคม). ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน. วารสารนักบริหาร. 20(4): 32-36.
- สุนทรีพร อำพลพร; และคณะ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ในพระบรมราชูปถัมภ์. 3(1).
- สุมิตรา พงศธร. (2545). การกิจแห่งการเสริมสร้างความรักและการรับใช้. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ:
อัสสัมชัญ.
- สุลาวัณย์ ศิริคำฟู. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การบริการของพนักงานโรงแรมในอำเภอเมืองเชียงใหม่. สารนิพนธ์ วท.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวัจชัย สมไพบูลย์. (2549). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- สุราษฎร์ วัฒนารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร: แนวคิดและวิธีการบริหาร. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสนาะ ดิยาวี; และจีระ ประทีป. (2544). คำตอบแทน. (เอกสารประกอบคำสอน).
วิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสนาะ ดิยาวี. (2552). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภา ทรัพย์มากอุดม. (2533). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ร.ม. (การบริหารรัฐกิจ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- โสมย์สิริ มูลทองทิพย์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน
มัธยมศึกษา อำเภอท่ามะกา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- อรกาญจน์ มุกดา. (2551). คำตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ในจังหวัดลพบุรี.
ปริญญาานิพนธ์ บธ.ม. (บริหารธุรกิจ). ลพบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี. ถ่ายเอกสาร.
- อดิสร ขาดิก้าแหง. (2550). การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนิษฐ์ แก้วจำนงค์. (2552). หลักการจัดการ. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อัสनिया สุวรรณศิริกุล. (2547). การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- อำนวย แสงสว่าง. (2550). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

- อรุณรัตน์ ปุ่งนาม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ถ่ายเอกสาร.
- อรุณรัตน์ เหลืองปัญญากุล.(2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูในอำเภอบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)*. งานนิพนธ์ รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- Baron, R. A. (1986). *Behavior in organization*. Boston: Allyn and Bacon.
- Buchanan, J. M. (1994). Lagged implementation as an element in constitutional strategy. *European Journal of Political Economy*. 10(1): 11-26.
- Bragger, J.O.; et al. (2005). *Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational \ Citizenship Behavior Among Teachers*. Retrieved February 5, 2008, from <http://www.springerlink.com/content/lq15504647q67866/fulltext.pdf>
- Cherrington, J. D. (1994). *Organizational behavior*. The management of individual and organization performance. Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Davis, L.E. (1977, July-August). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*. 116(1): 53-56.
- Delamote, Y.; & Takezava, S.C. (1994). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Davis, K.; & Newstrom, J. (1989). *Human behavior at work: organizational behavior*. Publisher: McGraw-Hill.
- Herbiniak, L. G.; & Alutto, J. A. (1972). Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 17(3): 555.
- Huse, E. F.; & Cummings, T. G. (1980). *Organization development and change*. St. Paul, Mn: West Publishing.

- Huse, E.F.; & Cummings, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.
- Huse, E.; & C. Thomas. (1980). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing,
- (1985). *Organization development and change*. New York: West Publishing.
- Jason A. Colquitt; Jeffery A. Lepine; & Michael J. Wesson. (2009). *Organizational Behaviors Improving Performance and Commitment in the workplace*. New York: McGraw Hill.
- Jerald, Greenberg; & Robert A. Baron. (1993). *Behavior in Organizations*. 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- John B. Miner. (1992). *Industrial Organizational Psychology*. Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V.; & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities . *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30(30): 608-609..
- Kells, H.R. (1996). *Self regulation in higher education: a multi-national perspective on collaborative systems of quality assurance and control*. Great Britain: Biddies.
- Mentz, Kobus. (2001). *Change and the Quality of Work-Life of Teachers in Rural Schools in South Africa*. Retrieved February 1, 2008, from http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf
- Milton, C.R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*. Englewood Cliff: Prentice-Hall.
- Mowday, R.T., Porter, L.W.; & Steers, R.M. (1982). *Employee organization linkages: the psychology of commitment absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Northcraft, G. B.; & Neale, M. A.(1990). *Organizational behavior: A management challenge*. Chicago: The Dryden Press.
- Pelsma, Dennis M.; et al. (2003). *The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School*. Retrieved February 1, 2008, from <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED286094.pdf>
- Porter L.M.; & Steers, R.M. (1973, September). Organizational Work Personal Factors in Employee and Absenteeism. *Psychological Bulletin*. 80: 151-176.
- Porter, L.M. Steers, R.M.; & Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.
- Sergiovanni, T. J.; & Starratt, R. J. (1993). *Supervision*. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.

- Sheldon, M. (1971). An empirical analysis of organizational identification. *Academy of Management Journal*. 14: 149-226.
- Rossmiller, R. A. (1992, July). The secondary School Principal and Teachers' Quality of Work Life. *In Educational Management and Administration*. 20(3): 132-146.
- Smith, C. A. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of Applied Psychology*. 56(21): 653-663.
- Steers, R.M. (1977). *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*.
- Steers, R.M.; & Porter, L.W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- (1983). *Motivation and work Behavior*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 22(1): 46-56.
- UNESCO. (1993). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. Bangkok: UNESCO.
- Walton, Richard E. (1974). Quality of Working Life: What is it?. *Sloan Management Review*. 15(Fall).
- (1975) Criterion for Quality of Working Life, in Davis and Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. 1: 91-104.
- (1975). *The quality of working life*. New York: Free Press.
- WHO group. (1995). *The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL)*. The World Health Organization: SOC. Sci. Med.

ภาคผนวก





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณฑิรา จารุเพ็ง
อาจารย์ ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
2. อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์
อาจารย์ ประจำภาควิชาภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
3. อาจารย์ ดร.จักรกฤษ โปณะทอง
อาจารย์ ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา
4. ซิสเตอร์ ดร.กาญจนา สิงห์สา
ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ โรงเรียนพระหฤทัยเชียงใหม่
5. ซิสเตอร์ ดร.พัชรา นันทจินดา
ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนวেন্ট



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะ พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ
ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก
ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ท่านสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างอิสระตามความเป็นจริงข้อมูลของท่านผู้วิจัยจะเก็บรักษา
ไว้ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
และความผูกพันของครูที่มีต่อโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้นการตอบแบบสอบถามจะไม่ส่งผลกระทบต่อสถานภาพ
ของท่านแต่อย่างใด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว และขอขอบพระคุณ
ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

แสงอรุณ ชารีจิตร

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจงกรุณาเขียนเครื่องหมาย✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อ	ข้อมูลทั่วไป
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	สถานภาพ ☐ โสด ☐ มีครอบครัว
3	อายุ ☐ น้อยกว่า 25 ปี ☐ 25 - 35 ปี ☐ 36 - 45 ปี ☐ 45 ปี ขึ้นไป
4	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก
5	ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของท่านที่มีต่อแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ท่านมีรายได้จากค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนในแต่ละปีอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
3	สวัสดิการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน					
4	ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงาน					
5	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม					
6	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างดีและคุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ					
7	รายได้ที่ได้รับมีเพียงพอและมีเหลือไว้สำหรับเก็บออม					
8	รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอจากรายจ่ายในครอบครัว					

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
9	ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนมีความร่มรื่น สวยงาม					
10	อาคารสถานที่ในโรงเรียนของท่านสะอาดถูก สุขลักษณะ และปลอดภัย					
11	อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความมั่นคงแข็งแรง					
12	โรงเรียนมีมาตรการการรักษาความปลอดภัยใน โรงเรียนอย่างเหมาะสม					
13	การจัดบรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการ เรียนการสอน					
14	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความ ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ					
15	สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนปราศจาก เสียงรบกวนและเอื้อต่อการเรียนการสอน					
16	โรงเรียนจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน					
17	โรงเรียนมีการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ให้อยู่ในสภาพที่ดี พร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
18	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความมั่นคง และเป็น อาชีพที่ยั่งยืน					
19	โรงเรียนแห่งนี้เป็นสถานศึกษาที่มีชื่อเสียง ได้รับ การยอมรับ และสามารถเป็นที่พึงให้ท่านได้					

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ท่านมีอิสระในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
21	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง					
22	ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่เพื่อความก้าวหน้าของโรงเรียน					
23	ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานให้สูงขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ					
24	โรงเรียนมีนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
25	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนยุติธรรมในการพิจารณาความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
26	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมท่านเพื่อพัฒนางานที่ท่านทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
27	ด้านบูรณาการทางสังคม ท่านมีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา					
28	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน					
29	ท่านมีการติดต่อสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
30	ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
31	ท่านได้รับความช่วยเหลือและได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
32	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหาร เพื่อน ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน					
33	บรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนของท่านเต็มไปด้วย ความอบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน					
34	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความไว้วางใจต่อกัน					
35	ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อน ร่วมงานได้					
36	ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ท่านได้นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรม ประชุม สัมมนา มาใช้ในการปฏิบัติงาน					
37	ท่านมีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มในการ สร้างสรรค์ผลงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
38	ท่านได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนทักษะทางวิชาชีพ อยู่เสมอ					
39	การปฏิบัติงานส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ของท่าน					
40	โรงเรียนให้โอกาสท่านได้ทำงานอย่างเต็ม ความสามารถ					
41	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น					
42	โรงเรียนสนับสนุนให้ท่านได้เข้าร่วมประชุม สัมมนาและศึกษาดูงานกับหน่วยงานอื่น					
43	ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่ง
กรุงเทพฯ

	ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียน ในเครือคณะพระหฤทัยฯ	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1	ด้านความศรัทธาในโรงเรียน โรงเรียนแห่งนี้ได้สร้างแรงบันดาลใจในการ ทำงานที่แท้จริงให้ท่าน					
2	ท่านพูดให้เพื่อนๆ ฟังเสมอว่าโรงเรียนของ ท่านนั้นดี เหมาะสมที่จะเข้าทำงาน เป็นอย่างยิ่ง					
3	ท่านภูมิใจที่จะบอกกับใคร ๆ ว่าท่านเป็นครู ในโรงเรียนแห่งนี้					
4	ท่านยอมรับและพร้อมที่จะปฏิบัติตาม กฎระเบียบและข้อบังคับ ของโรงเรียน					
5	ท่านสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ทาง โรงเรียน ได้จัดขึ้น					
6	ท่านจะชี้แจงทันทีเมื่อมีบุคคลกล่าวถึง โรงเรียนอย่างเสียหาย					
7	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานของ โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย					
8	ท่านปฏิบัติงานตามค่านิยมของท่านซึ่ง สอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน					
9	ท่านเชื่อมั่นว่าโรงเรียน นี้เป็นโรงเรียนที่ดี ที่สุด และทำงานด้วยความภาคภูมิใจที่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					

	ความผูกพันต่อโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน					
10	สำหรับท่านแล้วโรงเรียนแห่งนี้เป็นโรงเรียนที่ดีที่สุดที่ท่านทำงานด้วย					
11	ท่านปฏิบัติงานล่วงเวลาให้กับโรงเรียนด้วยความเต็มใจแม้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ					
12	ท่านใช้ความรู้ความสามารถและความพยายามอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานให้โรงเรียน					
13	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์และความก้าวหน้าของโรงเรียนมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว					
14	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มที่ต่อไปถึงแม้จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน					
15	ท่านประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน					
16	การมาทำงานก่อนและกลับบ้านที่หลังเป็นสิ่งที่ท่านทำอยู่เสมอ					
17	ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อคุณภาพของงาน					
18	ท่านปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและเสียสละเพื่อชื่อเสียงของโรงเรียน					
19	ท่านมีความห่วงใยอย่างยิ่งกับทุกปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน					

	ความผูกพันต่อโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
20	ความจงรักภักดีที่จะเป็นสมาชิกของโรงเรียน ในปัจจุบันท่านมีความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ที่ท่าน ได้รับจากโรงเรียน					
21	ในกรณีจะต้องปฏิบัติงานที่ไม่ชอบ และไม่ถนัด ท่านก็ยังคงทำงานอยู่ที่โรงเรียนต่อไป					
22	ท่านเชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และต่อโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ					
23	ท่านมีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องจนกว่าเกษียณอายุ					
24	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อความมั่นคงและยั่งยืน					
25	ท่านมีความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานในโรงเรียนแห่งนี้					
26	ท่านรับฟังข้อวิพากษ์วิจารณ์ เพื่อนำมาหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียน					
27	ท่านมีความคิดและหาแนวทางที่สร้างสรรค์เสมอเพื่อพัฒนาโรงเรียน					
28	การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนทำให้ท่านไม่คิดที่จะโยกย้ายงานหรือเปลี่ยนแปลงงานใหม่					
29	ท่านภูมิใจที่ได้เลือกทำงานกับโรงเรียนแห่งนี้ ถึงแม้ท่านจะมีโอกาสเลือกทำงานที่โรงเรียนอื่นก็ตาม					

ภาคผนวก ค

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทร. 15664

ที่ ศธ 6918/ 1167

วันที่ 31 มีนาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุศรีรักษ์

เนื่องด้วย นางสาวแสงอรุณ ธารีจิตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิต จะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว และสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 088 408 6399

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญให้ นางสาวแสงอรุณ ธารีจิตร และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ศาสตราจารย์ ดร. ๒.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ 6918/ ๒๕๖



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

๑๐ เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

เนื่องด้วย นางสาวแสงอรุณ ธาริจิตร นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ การศึกษา (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ” โดยมี อาจารย์ ดร.จันทร์คม ภูติอริยวัฒน์ และ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์ครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย ตอบแบบสอบถาม เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของ พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ” เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย ระหว่างเดือนเมษายน 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม 2560 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วัฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 086 534 8051

ภาคผนวก ง

ภาคสถิติแสดงดัชนีความเชื่อมั่น



ตารางวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของ แบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของ
พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
คำตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม								
1	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	1	1	1	1	0	4	0.60	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
7	1	1	0	0	1	3	0.60	ใช้ไม่ได้
8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
9	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ								
10	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
12	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
16	-1	1	1	1	1	4	0.60	ใช้ไม่ได้
17	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน								
19	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ไม่ได้
20	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
21	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
22	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
23	-1	1	0	1	0	2	0.20	ใช้ไม่ได้
24	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
25	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
27	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
บูรณาการทางสังคม								
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
30	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
34	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ไม่ได้
35	0	1	0	1	1	3	0.06	ใช้ไม่ได้
36	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
37	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
38	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้

การพัฒนาความสามารถของบุคคล								
39	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
40	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
42	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
43	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
44	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
45	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
46	0	1	0	1	1	3	0.60	ใช้ไม่ได้

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมจำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 8 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 8 ข้อ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 8 ข้อ
4. บุคลากรทางสังคมจำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 8 ข้อ
5. การพัฒนาความสามารถของบุคคลจำนวน 8 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 7 ข้อ

จากแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย ตอนที่ 3 ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เดิมมีรายละเอียดข้อคำถามดังนี้

1. ความศรัทธาในโรงเรียน จำนวน 9 ข้อ
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ
3. ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ

เมื่อผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ผลตามตาราง 2

ตารางวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของ
พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ข้อที่	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความศรัทธาในโรงเรียน								
1	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
6	-1	1	0	1	1	2	0.40	ปรับปรุง
7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
8	-1	1	0	1	1	2	0.40	ปรับปรุง
9	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน								
10	1	1	0	1	0	3	0.60	ปรับปรุง
11	0	1	1	1	0	3	0.60	ปรับปรุง
12	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
13	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
14	0	1	0	1	1	3	0.60	ปรับปรุง
15	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
16	-1	1	0	1	1	2	0.40	ปรับปรุง
17	-1	1	0	1	1	2	0.40	ปรับปรุง
18	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
19	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน								
20	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
21	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
22	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

23	-1	1	0	1	1	2	0.40	ปรับปรุง
24	0	1	1	1	0	3	0.60	ปรับปรุง
25	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
26	-1	1	0	1	0	1	0.20	ปรับปรุง
27	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
28	0	1	1	0	1	3	0.60	ปรับปรุง
29	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

สรุปผลการประเมินความเที่ยงตรงของเครื่องมือการวิจัย

1. ความศรัทธาในพระเรียน จำนวน 9 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 7 ข้อ ปรับปรุง 2 ข้อ
2. ความเต็มใจทุ่มเทในการทำงานเพื่อโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 5 ข้อ ปรับปรุง 5 ข้อ
3. ความจงรักภักดีต่อโรงเรียน จำนวน 10 ข้อ ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์ จำนวน 6 ข้อ ปรับปรุง 4 ข้อ

ประวัติย่อผู้วิจัย



ประวัติย่อผู้ทำวิจัย

ชื่อ-ชื่อสกุล	นางสาวแสงอรุณ ธารีจิตร
วันเดือนปีเกิด	23 มิถุนายน 2510
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา บ้านเลขที่ 59/1 หมู่ 1 ตำบลสำเภาล่ม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนราษฎรบำรุงศิลป์ 10/1 ถนนธรรมสิทธิ์เสนา ตำบลเสนา อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 10110
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จาก โรงเรียนราษฎรสงเคราะห์ (ปัจจุบันเป็นโรงเรียนย่อแซฟอยุธยา)
พ.ศ. 2534	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จาก โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์
พ.ศ. 2541	ระดับปริญญาตรี เศรษฐศาสตรบัณฑิต สาขาการประถมศึกษา จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม
พ.ศ. 2560	ระดับปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ