

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี



สารนิพนธ์
ของ
พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี



สารนิพนธ์
ของ
พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี



บทคัดย่อ
ของ
พินิจาภรณ์ เจริญศิริจตุพล

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2557

พิทยาภรณ์ เจริญศิริจุฑพล. (2557). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:
เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตาม ระดับ
การศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูที่
ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ (Percentage) คะแนนเฉลี่ย (Mean) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way
ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มี
ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและ
ความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก และด้านลัทธิ
ธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม อยู่ในระดับ
ปานกลาง

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อ
พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม
และรายด้านไม่แตกต่างกัน



A STUDY OF TEACHERS 'QUALITY OF WORK LIFE IN HEALTH PROMOTING SCHOOL, GOLD
LEVEL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 4, PATHUMTHANI PROVINCE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree in Education Administration
At Srinakharinwirot University
May 2014

Phitayaporn Jaroensirijatipol. (2014). **A Study of Teachers' Quality of Work Life In Gold Level Health Promoting Schools under the Secondary Educational Service Area 4, Pathumthani Province.** Master's Project. M.Ed. (Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University.
Advisor: Lieutent. Dr. Apitee Songbundit.

The purposes of this study were 1) to study teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province and 2) to compare teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province by teacher's education, salary, position, and teaching experience. The samples were consisted of 175 teachers in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province in the 2013 school year.

The research instrument for data collection was 5-point rating scale questionnaire. The data were analyzed by percentage (%), mean ($\bar{X}$) and standard deviation (SD.). T-test and one-way ANOVA were used to test the hypothesis.

The findings were as follows:

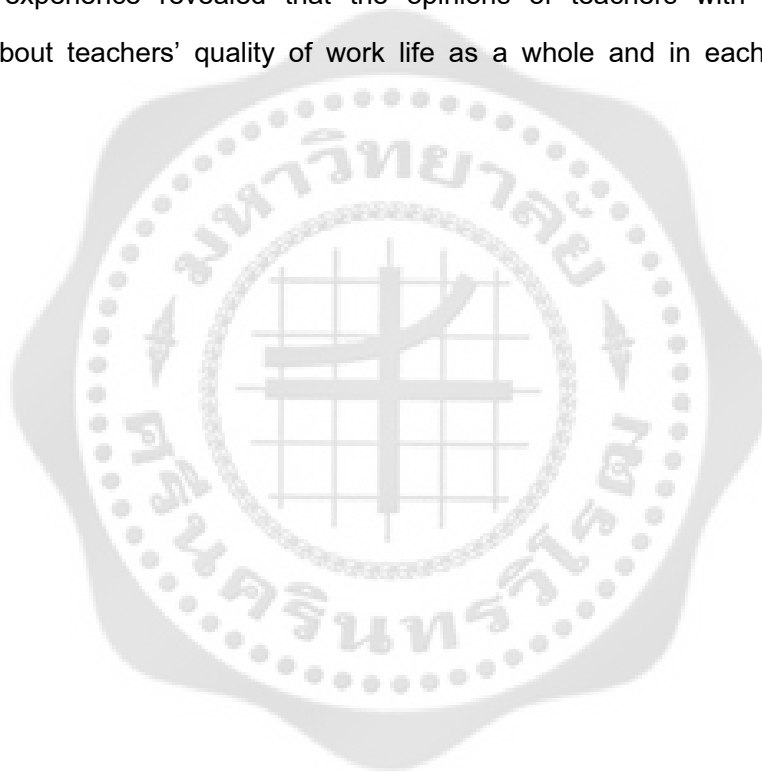
1. teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province as a whole was at moderate level. When considering in each aspect, adequate and fair compensation, safe and health supportive environment, personal skills development, growth and security, and social integration were at high level, while constitutionalism, work-life balance, and social relevance were at moderate level.

2. The comparison of teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province by teacher's education revealed that the opinions of teachers with different level of education about teachers' quality of work life as a whole and in each aspect were not different.

3. The comparison of teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province by position revealed that the opinions of teachers with different position about teachers' quality of work life as a whole were not different. But as considering by each aspect, their opinions about adequate and fair compensation were different with the statistical significance level of .05.

4. The comparison of teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province by salary revealed that the opinions of teachers with different salary about teachers' quality of work life as a whole were not different. But as considering by each aspect, their opinions about adequate and fair compensation were different with the statistical significance level of .05.

5. The comparison of teachers' quality of work life in gold level health promoting schools under the secondary educational service area 4, Pathumthani province by teaching experience revealed that the opinions of teachers with different teaching experience about teachers' quality of work life as a whole and in each aspect were not different.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ท่านได้เสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ทุกขั้นตอน ทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย อีกทั้งท่านยังเป็นแบบฉบับของอาจารย์ที่ทุ่มเทเวลาให้กับศิษย์และงานด้านวิชาการอย่างไม่เหน็ดเหนื่อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะกรรมการพิจารณาเค้าโครงสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกสรแพทย์ ดร.สมชาย เทพแสง ดร.จรรุวรรณ พลอยดวงรัตน์ ดร.สรภักศรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ และเรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ จนทำให้ผลงานครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.ราชนัย บุญธิมา สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.สรภักศรณ์ ฉัตรกมลทัศน์ วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพาอาจารย์ ดร.พิมพ์มา ม่วงศิริธรรม คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ ดร.ศิริพันธ์ เกตุไชโย ผู้อำนวยการโรงเรียนนภสรณัฐนนท์ จังหวัดปทุมธานี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ เสนอแนะปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยจนสำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่อำนวยความสะดวกเสียสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและอาจารย์ เรือเอก ดร. อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิตย์ คณะกรรมการบริหารหลักสูตร ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่ง คือ บิดา มารดา สามี และญาติพี่น้อง ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และห่วงใย อยู่เสมอด้วยดีตลอดมา ตลอดจนเพื่อนๆ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกท่าน ที่ช่วยเหลือ เป็นห่วงและให้กำลังใจ ในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ จนประสบผลสำเร็จด้วยความภาคภูมิใจ คุณค่าและประโยชน์ได้อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

พิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
สมมติฐานการวิจัย.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา.....	13
ประวัติและความเป็นมาโรงเรียนส่งเสริม.....	15
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	26
ความหมายคุณภาพชีวิต.....	29
ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู.....	30
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน 8 ด้าน.....	41
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	62
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	64
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	88
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	88
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	94
ภาคผนวก.....	105
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	106
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	108
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	114

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครู.....	63
2 จำนวนและร้อยละสภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์.....	68
3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน.....	69
4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมและรายข้อ.....	70
5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ.....	71
6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ.....	72
7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ.....	73
8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ.....	74
9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน. ของครู ด้านลัทธิธรรมเนียมนิยม โดยรวมและรายข้อ.....	75
10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	76
11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม โดยรวมและรายข้อ.....	77
12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา	78
13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	80
15 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม ศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	82
16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้....	83
17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้.....	84
18 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้.....	86
19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	87

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 ภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10
2 ภาพแสดงลำดับขั้นตอนความต้องการของมาสโลว์.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ สังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้สังคมไทยต้องปรับเปลี่ยนและเตรียมการวางแผนเพื่อรองรับสถานการณ์ต่างๆที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาประเทศจึงไม่เพียงมุ่งเน้นการพัฒนาเฉพาะทางด้านเศรษฐกิจและทางด้านสังคมเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ในการวางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ได้ปรับเปลี่ยนจุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศใหม่ โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนา ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา คุณธรรมจริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข จะเห็นว่าคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาโดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวคิดในการขับเคลื่อนเพื่อให้สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2555: 6-11) และใช้กระบวนการทางการศึกษาเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาคน บทบาทการศึกษาจึงไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเท่านั้นหากแต่ยังเป็นตัวการสำคัญในการพัฒนาโดยตรงอีกด้วย เพราะนอกจากจะต้องใช้การศึกษาพัฒนาคนให้มีชีวิตที่ดีงาม มีความสมบูรณ์พร้อมในตัวเองและมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ยังต้องพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นทรัพยากรมนุษย์ เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม คุณภาพชีวิตของการมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งชีวิตที่ดีที่มีการดำรงอยู่อย่างมีความสุขและพึงพอใจนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้านที่รวมกันเข้าอย่างเหมาะสมกลมกลืนกับชีวิตของบุคคลและคุณภาพชีวิตเป็นการวัดความพึงพอใจในชีวิตทั้งในด้านรูปธรรมและนามธรรม มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตหลายประการซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ธำรง อุดมไพจิตรกุล และคนอื่น ๆ. 2545: 2) ที่ว่าคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่แต่ละคนกำหนดและสร้างขึ้น เป้าหมายและวิธีการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของแต่ละคนบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีชีวิต ร่างกายสิ่งแวดล้อม ภูมิหลังและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน

แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพเริ่มแพร่หลายหลังจากองค์การอนามัยโลกได้จัดประชุมระหว่างประเทศขึ้นที่เมืองออตตาวาประเทศแคนาดา เมื่อปี พ.ศ. 2529 หลังจากนั้นก็มีการขยายเครือข่ายการส่งเสริมสุขภาพเข้าไปในสถานประกอบการ โรงพยาบาล ชุมชน มหาวิทยาลัย รวมถึงโรงเรียนด้วย (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: ก) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งเน้นให้สถานศึกษาทุกแห่งมีระบบการประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องจัดทำมาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของหน่วยงาน ต้นสังกัด เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและองค์กรภายนอก ซึ่ง

เมื่อวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ กับมาตรฐานการศึกษาและหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 พบความสอดคล้อง ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นมีส่วนทำให้สถานศึกษาก้าวเข้าสู่ระดับคุณภาพทางการศึกษาที่ได้มาตรฐาน (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 2)

โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง เป็นโรงเรียนที่มีการดำเนินงานครบถ้วนตามเกณฑ์มาตรฐานสูงสุด ซึ่งกรมอนามัยกำหนดเป้าหมายให้โรงเรียนผ่านเกณฑ์โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ร้อยละ 30 ของโรงเรียนทั่วประเทศ (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.2548: ก) จากการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในปี พ.ศ. 2547 พบว่ามีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองทั่วประเทศไม่รวมกรุงเทพมหานคร ร้อยละ 9.3 (บวร งามศิริอุดม. 2550: 5) และในปี พ.ศ. 2548 เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20.9 จะเห็นว่าโรงเรียนต่างๆ มีการตื่นตัวในการพัฒนาเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองเพิ่มมากขึ้น และหนึ่งในนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดปทุมธานี ที่ได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง อยู่ 6 โรงเรียน ด้วยกัน คือ โรงเรียนสิงห์ปทุมราษฎร์วิทยา โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร โรงเรียนสายปัญญารังสิต โรงเรียนหนองเสือวิทยา โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ และโรงเรียนคลองบ้านพร้าว (กระทรวงสาธารณสุข.2548: 4) จากการดำเนินงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง ที่ผ่าน มาทำให้ครูผู้สอนมีภาระงานที่มากกว่าเดิมในการจัดเตรียมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำ แผนงานโครงการส่งเสริมสุขภาพ การจัดองค์การรองรับแผนงานโครงการส่งเสริมสุขภาพ การนิเทศติดตามและการประเมินผล ซึ่งต้องจัดเตรียมเอกสารที่มากมายในการเตรียมการประเมิน ในแต่ละครั้ง ซึ่งทำให้ครูในโรงเรียนรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับการทำงานที่ไม่จบสิ้นจนเกิดภาวะ ความเครียดเกิดขึ้นในการทำงาน และทำให้ผลของการทำงานไม่ได้ตรงตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้สุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีเท่าที่ควร จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูบางกลุ่มหาทางออก โดยการปล่อยคลายความเครียดที่ต่างกัน เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ เล่นการพนัน และการเที่ยว กลางคืน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดขึ้นมากมายในสังคมไทย ที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยคุกคามเป็นอย่างมาก และอีกสาเหตุหนึ่งคือ ภาระงานที่เพิ่มขึ้นแต่กลับได้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อ การดำรงชีพ ทำให้ครูเป็นหนี้มาก โดยเฉพาะครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดปทุมธานี เป็นหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูถึง 2,000 ล้านบาท (วันชัย ศรีสุวรรณ. 2556: 2) นอกจากการปฏิรูปการศึกษาที่เพิ่มภาระงานให้กับครูแล้ว การเป็นหนี้จำนวนมากของครูผู้สอนก็เป็นปัญหาที่ยากจะเยียวยา พร้อมกันนี้รัฐยังกำหนดขึ้นให้มีการประเมินในพระราชบัญญัติการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เป็นการสร้างความกดดันให้กับครูผู้สอนเป็นอย่างมาก การสร้างความกดดันให้กับบุคลากรในระบบจะทำให้ไม่ประสบผลสำเร็จไม่ว่างานใดๆ จะได้เพียงผลงานที่ไร้ ประสิทธิภาพ ในขณะที่ครูผู้สอนทุ่มเทเวลา ความรู้ และความสามารถ ให้กับงานในโรงเรียนเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน (สันติ บางอ้อ. 2540: 11) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างความกดดันให้กับบุคลากรนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะโดยธรรมชาติของมนุษย์ ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขกับการทำงาน แต่เมื่อวิเคราะห์งานในหน้าที่ของครูที่

ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของชุมชนนั้นๆ มีใครสักกี่คนเคยถามครูหรือไม่ว่า ครูมีความสุข กับการสำเร็จของงานเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด ครูมีเวลาเหลือให้กับครอบครัวและตนเองเพียงพอ กับการต้องการของครูหรือไม่ และนี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่ทราบระดับคุณภาพและ ประสิทธิภาพของครูที่แท้จริง และโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความ เป็นเลิศตามมาตรฐานสากล อยู่บนพื้นฐานความเป็นไทย และสร้างคนให้เป็นคนที่สมบูรณ์ เป็น สังคมเปี่ยมสุข รวมทั้งมีภูมิทัศน์ที่สวยงามร่มรื่น (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี. 2556: ง) ด้วยแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาดังกล่าวสร้างความกดดัน ให้กับครูเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องสร้างกิจกรรมที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนให้มีทักษะในการ ดำรงชีวิต มีคุณธรรม ระเบียบวินัย ความรับผิดชอบ และมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ พร้อมทั้ง สร้างแหล่งการเรียนรู้สื่อ ICT ให้สอดคล้องกับหลักสูตรที่สร้างขึ้นอีกมากมาย ทำให้ครูมีภาระงานที่ มากขึ้นกว่าเดิมนอกเหนือจากการสอน ทำให้ครูรู้สึกท้อและเหน็ดเหนื่อยกับการทำงานเป็นอย่างมาก และยังส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอีกด้วย (ธารัง อุดมไพจิตรกุล. 2545: 4)

คุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) เป็นเรื่องสำคัญที่ละเลยไม่ได้ และเมื่อศึกษาสภาพ ปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้คนในสังคมเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการดำรงชีวิต ทำให้เกิดผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงขึ้นในสังคม และมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคคลมากขึ้น เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมที่ไม่ ปลอดภัย ขาดความมั่นคงในการทำงาน มีการเอารัดเอาเปรียบกันมากขึ้น เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม พร้อมทั้งการถูกลิดรอนสิทธิในการปฏิบัติงาน และการทำงานที่ไม่ โปร่งใส ทำให้คุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นไม่ดี ทำงานไม่มีความสุข เกิดความเครียด ส่งผลให้การ ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ให้มีคุณภาพมาก ยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ใน 8 ด้านคือ ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทาง

สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีตามตัวแปรด้าน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานรายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. เป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานีนำไปวางแผน กำหนดนโยบาย ส่งเสริมครูในโรงเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
2. เป็นแนวทางในการจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือ ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อเยาวชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 มีโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน จำนวนครู 317 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียน โดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเทียบสัดส่วนโดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับฉลาก

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งเป็นดังนี้
 - 1.1 ระดับการศึกษา
 - 1.1.1 ปริญญาตรี
 - 1.1.2 สูงกว่าปริญญาตรี
 - 1.2 ตำแหน่งงาน

1.2.1 ครู คศ. 1

1.2.2 ครู คศ. 2

1.2.3 ครู คศ. 3

1.3 รายได้

1.3.1 10,000 – 1,5000 บาท

1.3.2 1,5001– 20,000 บาท

1.3.3 มากกว่า 20,001 บาท

1.4 ประสบการณ์การทำงาน

1.4.1 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี

1.4.2 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ใน 8 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 2.8 ด้านการเกื้อพันธ์ทางสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู (Work Life Quality) หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลให้ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เกิดความรู้สึกละกายสุขใจในการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจากตัวชี้วัด 8 ด้าน ตามแนวคิดของ วอลตัน (Richard E.Walton: 1974: 4) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate; & Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบ

แทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีกฎ ระเบียบปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้แก่ หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น ไฟไหม้ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเหมาะสมและสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development Of Human) หมายถึง การให้ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี อย่างเป็นระบบและยุติธรรม ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความมั่นคงตามรายได้ ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละปี

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือการสมานสามัคคีกันได้แก่ ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

1.6 ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism) หมายถึง การมีสิทธิแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาค เรื่องต่างๆ ของงานตาม ความเหมาะสม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและการให้ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่ พอเหมาะสำหรับงานครอบครัว สังคม และตนเอง ได้แก่ มีเวลาว่างหลังเลิกงาน/วันหยุด เพื่อให้กับ ครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ ใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสมสามารถแบ่งเวลาใน การทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัวสังคมอย่างเหมาะสม

1.8 ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม (Social relevance) หมายถึง การให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ทางการเมืองเช่น การรณรงค์ให้ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ไปทำการเลือกตั้ง

2. ครู หมายถึง ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2556 รวมทั้งสิ้น 175 คน จาก 5 โรงเรียน

3. ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครู ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอน อยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี แบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่

3.1 ปริญญาตรี

3.2 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งตามขั้นเงินเดือนของครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัด ปทุมธานี แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

4.1 ครูคศ. 1

4.2 ครูคศ. 2

4.3 ครูคศ. 3

5. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินเดือนที่ได้รับเป็นรายเดือนในแต่ละเดือน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

5.1 10,000 – 1,5000 บาท

5.2 1,5001– 20,000 บาท

5.3 มากกว่า 20,001 บาท

6. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเป็นครู นับถึงวันตอบแบบสอบถาม การวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

6.1 อายุงานต่ำกว่า 5 ปี

6.2 อายุงาน 5 ปีขึ้นไป

7. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพขั้นดีตามเกณฑ์มาตรฐานของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รวม 10 องค์ประกอบ 54 ตัวบ่งชี้ แต่ผ่านเพียง 8 องค์ประกอบ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนสิงห์ปทุมราษฎร์วิทยา โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร โรงเรียนสายปัญญารังสิต โรงเรียนหนองเสือวิทยา และโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การบริหารงานบุคคล เป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เพราะบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพหรือประสบกับความล้มเหลว แม้แต่ในการบริหารประเทศก็ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาบุคคลเช่นกัน โดยเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดให้ “คน” เป็นยุทธศาสตร์ของการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11. 2555: ข) ดังนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล นั่นคือ การทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้นและมีความเป็นอยู่ที่ดี จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ เชื่อกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตเป็นอย่างน้อยเพื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน (ผจญ เฉลิสมาร. 2556: 4) และถ้าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารงานโรงเรียนที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยนำแนวคิดของวอลตันมาใช้กับงานวิจัยฉบับนี้ เพราะสอดคล้องกับปัญหาดังได้กล่าวไว้ในส่วนของภูมิหลังของงานวิจัย ดังจะเสนอตัวแปรต้นและตัวแปรตามของงานวิจัยดังนี้

ในการกำหนดตัวแปรต้น ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรที่เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานของครู รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรต้นที่ผู้วิจัยนำมาใช้ล้วนแต่มีความสำคัญและเป็นตัวแปรที่มีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นอย่างมาก เพราะระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งที่บ่งบอกถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของครูที่แตกต่างกัน ซึ่งบุคคลที่มีความรู้ที่ต่างกันย่อมมีมุมมองที่ไม่เหมือนกัน ดังที่ ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ (2549 : บทคัดย่อ) ที่ได้

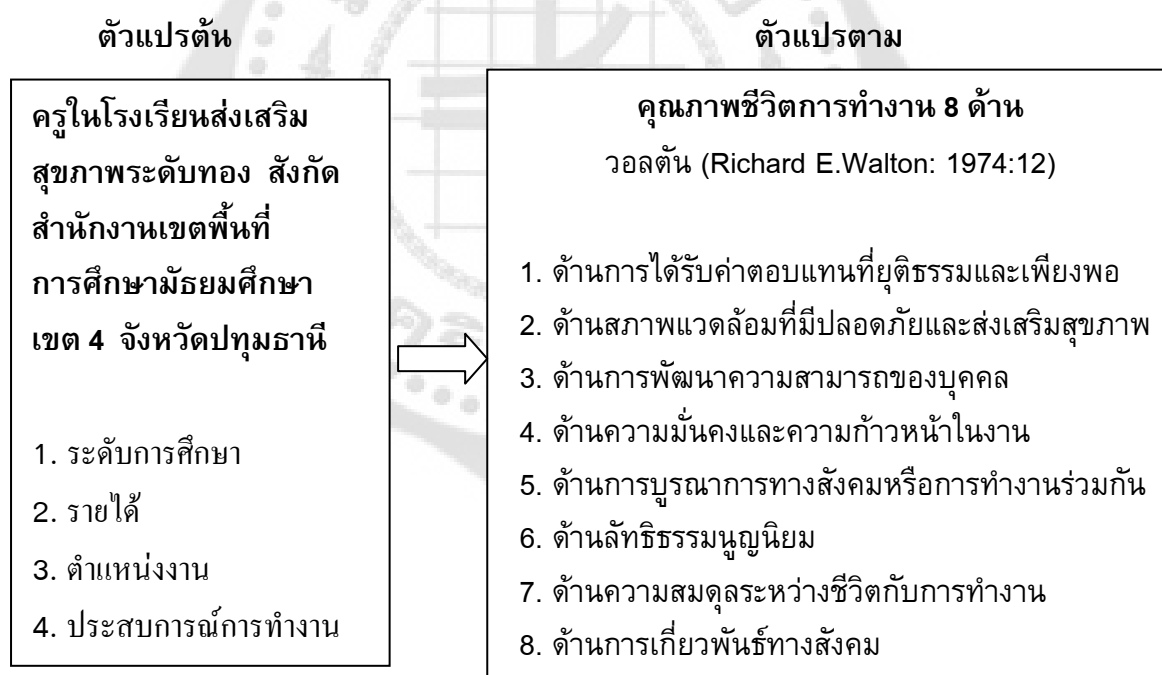
ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรีกับระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกันสำหรับตำแหน่งงาน ครูที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่มากกว่า มักจะมีความเครียดและมุมมองของชีวิตที่ไม่เหมือนกับครูที่ปฏิบัติงานตามภาระงานที่เป็นปกติแต่ละวัน ดังนั้น ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารที่แตกต่างกันได้ (กัญญา อาชวรักษ์.2548: บทคัดย่อ) สำหรับตัวแปรด้านรายได้ เพราะรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมากที่สุดดังที่ พันธ์ญา บวรนนทกุล (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลใน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 3 หมื่นบาท มีบุคคลในอุปการะ 1 - 3 คน และผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่า 3 หมื่นบาท ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และสำหรับตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงานของบุคคลก็เป็นตัวกำหนดและชี้ชัดได้ถึง ความรับผิดชอบและความรู้สึกว่าตนเองมีวุฒิภาวะที่ดีสามารถควบคุมสถานการณ์ต่างๆ ได้ และเชื่อมั่นว่าตนเองมีความคิดที่กว้างไกลสามารถตัดสินใจและเลือกวิธีการทำงานที่ถูกต้อง ดังที่ (โกเมศ กุลอุดมโกศากุล. 2546: 36) ซึ่งสอดคล้องกับ(ศักดิ์ดา สรรเสริญ. 2547: บทคัดย่อ) ที่ว่า การปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดระยอง พบว่า ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูที่แตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนแตกต่างกัน ดังนั้นตัวแปรด้านประสบการณ์การทำงาน จึงเป็นตัวแปรหนึ่งที่จะต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ตัวแปรตามในงานวิจัยนี้คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของวอลตัน (Richard E. Walton. 1974: 4) ได้ให้ความหมายว่า ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถหรือการบริหารขององค์กรเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั้งโดยส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน สังคม และเศรษฐกิจ เพราะว่ามันประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งมีความเกี่ยวพันกันและยังส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารบางท่าน ที่พูดถึงหลักการบริหารการศึกษาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพชีวิต ได้ใช้แนวคิดของ ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 13) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ มีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนมีความสุขและพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถ

แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีเป็นอย่างมาก

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ใน 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม สำหรับตัวแปรต้น ผู้วิจัยศึกษาสภาพทั่วไปของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

สมมุติฐานในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมุติฐาน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับดี
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
3. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
4. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน
5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

- 1.1 ประวัติความเป็นมา
- 1.2 กรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- 1.3 แนวทางส่งเสริมและการปฏิบัติตามนโยบาย

2. โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

- 2.1 ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.2 นโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 องค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.4 กลวิธีการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.6 การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- 2.7 เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

- 3.1 แนวความคิดระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน
- 3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต
- 3.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 3.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน 8 ด้าน

- 4.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 4.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 4.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 4.6 ด้านลัทธิธรรมเนียมนิยม
- 4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- 4.8 ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม
- 5. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร
- 6. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

1.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี เป็นองค์การธรรมาภิบาลทันสมัย ยกระดับคุณภาพมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย เป็นหนึ่งเดียวและเป็นสังคมเปี่ยมสุข ประกอบด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี. 2555: 13)

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มบริหารการเงินและสินทรัพย์
3. กลุ่มบริหารงานบุคคล
4. กลุ่มนโยบายและแผน
5. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
6. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
7. หน่วยตรวจสอบภายใน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี เป็นหน่วยงานการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มีการจัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี เพื่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 ปทุมธานี มีระบบบริหารจัดการที่ดีมีความชัดเจน โปร่งใส มีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ พร้อมสร้างความไว้วางใจและศรัทธาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1.2 กรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

1.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ทันสมัย ยกระดับคุณภาพการศึกษามัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย

1.2.2 พันธกิจ

1.2.2.1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงมีคุณธรรม มีจริยธรรม

1.2.2.2 พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเทียบเคียง มาตรฐานสากล

1.2.2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและกระจายอำนาจ ตามหลักนิติบุคคล

1.2.2.4 ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการมัธยมศึกษา ที่เข้มแข็ง คำนึงขององค์กร สพม. เขต 4 ปทุมธานี เป็นหนึ่งเดียวและเป็นสังคมเปี่ยมสุข

1.2.3 เป้าหมาย

1.2.3.1 สร้างเยาวชนปทุมธานีให้เป็นคนที่สมบูรณ์

1.2.3.2 นำทางพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีคุณธรรม มีจริยธรรม

1.2.3.3 พัฒนาโรงเรียนเป็นแหล่งการเรียนรู้พร้อมสื่อ ICT และมีภูมิทัศน์ที่สวยงามสะอาดร่มรื่น

1.2.3.4 ผู้เรียนทุกคนต้องทำงานในระหว่างเรียน

1.2.4 กลยุทธ์

1.2.4.1 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

1.2.4.2 สร้างกระบวนการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนและ ท้องถิ่น

1.2.4.3 สร้างเยาวชนให้มีความเป็นไทยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2.4.4 สร้างระบบการกำกับ ติดตาม และประเมินผลให้มีประสิทธิภาพ

1.3 แนวทางส่งเสริมและการปฏิบัติตามนโยบาย

เพื่อให้การปฏิบัติงานมีผลดีตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 จึงกำหนดหลักปฏิบัติที่สำคัญดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 จะสื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้ รับทราบและมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายอย่างทั่วถึง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 จะจัดระบบบริหารธรรมาภิบาลที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกคนมั่นใจว่าบุคลากรและองค์กรจะปฏิบัติตามมาตรฐานแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด โดยจะถือเสมือนว่าเป็นวินัยอย่างหนึ่งที่บุคลากรทุกระดับต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่นและปฏิบัติให้ถูกต้องในการทำงานประจำวันและไม่มีบุคคลใดที่จะมีสิทธิหรืออนุญาตให้บุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 คนใดกระทำการใด ๆ ที่ขัดต่อนโยบายฉบับนี้

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 คาดหวังให้บุคลากรทุกคนมีการรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ขัดหรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่าง ๆ ในนโยบายฉบับนี้

4. นโยบายฉบับนี้ จะได้รับการพิจารณาปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันทุกปีโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 จะกำหนดแนวทางวัดและประเมินการปฏิบัติงานนโยบายตามที่กำหนดไว้ต่อไปอย่างเป็นระบบรวมทั้งมีการประเมินตนเองอย่างสม่ำเสมอ

6. หากผู้ใดมีข้อสงสัยเกี่ยวกับความหมาย แนวทางปฏิบัติหรือต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับนโยบายฉบับนี้ สามารถติดต่อสอบถามได้ที่กลุ่มอำนวยการ

จะเห็นได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 4 นั้นให้ความสนใจที่จะให้สถานศึกษาในต้นสังกัดนั้นมีการบริหารจัดการการศึกษาที่ดี โดยเน้นในเรื่องของการมีคุณภาพที่ดีของบุคลากรทางการศึกษาและของผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ บุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษา

2. ประวัติและความเป็นมาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.1 ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข (2548: ข) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพว่า คือ โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการมีสุขภาพที่ดีของทุกคนในโรงเรียน ตลอดจนขยายไปสู่การส่งเสริมสุขภาพของครอบครัวและชุมชน

2.2 นโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข.(2548: 11-20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า นับเป็นจุดเริ่มต้นของการเคลื่อนไหวในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ ที่ได้มีการประชุมวิชาการส่งเสริมสุขภาพที่ประเทศอินโดนีเซีย ได้กำหนดเครื่องชี้วัดสำหรับการส่งเสริมสุขภาพระดับชาติโดยใช้กลยุทธ์ทั้ง 5 ของกฎบัตรออตตาวา เป็นต้นแบบในการกำหนดแผนงานที่นำไปสู่การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะ (Build Healthy Public Policy) หมายถึง นโยบายที่เป็นเรื่องสุขภาพ และพร้อมจะรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสุขภาพที่เกิดจากนโยบายนั้น ขณะเดียวกันก็เป็นนโยบายที่มุ่งสร้างสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมให้เอื้อต่อสุขภาพดี และมุ่งเสนอทางเลือกที่ดีต่อสุขภาพแก่พลเมือง การส่งเสริมสุขภาพต้องมีนโยบายที่มีอำนาจ ขอบเขตที่กว้างขวางเพื่อให้ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนได้ตอบสนองและปฏิบัติอย่างจริงจัง เรียกว่าการสร้างนโยบายสาธารณะ ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินงานสอดคล้องกับการสร้างนโยบายสาธารณะ อันจะเห็นได้จากการกำหนดให้นโยบายส่งเสริมสุขภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environment) หมายถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพมี 2 นัยยะ คือ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคม ชุมชน ให้ส่งผลต่อสุขภาพที่ดีของมนุษย์ โดยให้ครอบคลุมทั้งชุมชนสุขภาพดี เมืองน่าอยู่สถานที่ทำงานสุขภาพดี และโรงเรียนเพื่อสุขภาพ ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ให้ความสำคัญกับการจัดสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และสังคมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีเหมาะสมกับการศึกษาเล่าเรียนของนักเรียน

3. การสร้างความเข้มแข็งบทบาทของชุมชน (Strengthen Community Action) หมายถึง เป็นการสร้างเสริมพลังในชุมชนให้สามารถควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของตนเองในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นจำเป็นต้องมีการเสริมบทบาทให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน เพราะการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสามารถขยายผลสู่การมีสุขภาพดีของชุมชน ดังนั้นเพื่อให้เกิดความยั่งยืนของการส่งเสริมสุขภาพสู่ชุมชน จึงต้องสร้างความร่วมมือจากชุมชนในการดำเนินการ

4. พัฒนาทักษะบุคคล (Develop Personal Skills) หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพควรช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดการพัฒนามีความรู้ และทักษะในการดำเนินชีวิตเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองได้ ซึ่งในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะมีการให้ความรู้ และฝึกทักษะการดำเนินชีวิต เพื่อการลดพฤติกรรมเสี่ยงส่งเสริมให้มีพฤติกรรมสุขภาพ และการให้สุขศึกษา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร และนักเรียนให้สามารถดำรงชีวิตด้วยการควบคุมสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมให้ส่งผลดีต่อสุขภาพของตน

5. การปรับระบบบริการสาธารณสุข (Reoriented Health Services) หมายถึง ควรปรับให้ระบบบริการสาธารณสุข ให้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น ในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจะมีการให้บริการดูแลสุขภาพของนักเรียน โดยการจัดให้โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์และสถานที่ในการให้บริการรักษาเบื้องต้นแก่นักเรียน นอกจากนี้ยังมีการสร้างระบบส่งต่อนักเรียนเมื่อมีการเจ็บป่วยให้ได้รับการดูแลรักษาที่เหมาะสมต่อไป นอกจากกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่กล่าวมาแล้วนั้น กฎบัตรนี้ได้กำหนดกลยุทธ์ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็ได้ใช้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเช่นกัน ประกอบด้วย

5.1.1 การให้ข้อมูล (Advocate) หมายถึง เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณะ เพื่อสร้างกระแสทางสังคมและสร้างแรงกดดันให้ผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายเพื่อสร้างเสริมสุขภาพ

5.1.2 การสนับสนุน (Enable) หมายถึง เป็นการสนับสนุนให้ประชาชนได้ใช้สมรรถภาพของตนอย่างเต็มที่เพื่อ กำหนด ควบคุม และตัดสินใจเลือกทางเลือกเพื่อการมีสุขภาพที่ดี

5.1.3 การเป็นสื่อกลาง (Mediate) หมายถึง เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างกลุ่ม หรือองค์กรต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดการมีสุขภาพดี

นอกจากนี้จะเห็นได้ว่านโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้ขยายไปดำเนินงานในหลายประเทศ รวมทั้งในประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพในประชากรวัยเรียน เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พ.ศ. 2540 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กวัยเรียนและเยาวชนมีความชัดเจนเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งเชิงยุทธศาสตร์และเชิงเป้าหมาย โดยเฉพาะจาก 2 มิติสำคัญ ได้แก่ ประการที่หนึ่งคือ มิติแห่งการปฏิรูปการศึกษา กล่าวถึงการประกันคุณภาพ การศึกษาบนพื้นฐานของการศึกษาเพื่อปวงชน การศึกษาตลอดชีวิต ประการที่สองคือ มิติการปฏิรูประบบสุขภาพกล่าวถึง การสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า โดยพื้นฐานปรัชญาของสุขภาพเพื่อปวงชน สุขภาพเพื่อชีวิต และสุขภาพเพื่อแก้ไขปัญหาทั้งมวล (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 26) ในแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540-2544 ได้กำหนดแผนการพัฒนาเด็กวัยเรียนเพื่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา จึงสอดคล้องกับนโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทยที่เริ่มดำเนินงานในขณะนั้น

นโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้กระจายลงสู่ระดับภูมิภาค และระดับจังหวัดโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และผู้รับผิดชอบที่ทำหน้าที่กระตุ้น ติดตามร่วมกับเจ้าหน้าที่งานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลทุกแห่ง เจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เจ้าหน้าที่ระดับสถานีอนามัย และผู้บริหารโรงเรียนทุกแห่ง ร่วมกันกำหนดแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในบริบทพื้นที่ของตน ต่อมาในแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 9 พ.ศ. 2545-2549 มีการกำหนดยุทธศาสตร์คนไทยแข็งแรง เมืองไทยแข็งแรง (Healthy Thailand) ซึ่งโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพก็เป็นตัวชี้วัดหนึ่งของยุทธศาสตร์นี้และได้กำหนดว่าจะพัฒนาให้เกิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของโรงเรียนทั้งหมดทั่วประเทศ สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย 2548 ปัจจุบันอยู่ในช่วงแผนพัฒนาสาธารณสุขแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2555 ได้เน้นการสร้างสุขภาพแบบพอเพียง สามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้ความสามารถของชุมชน การส่งเสริมสุขภาพยังมีการส่งเสริมการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อไป โดยมีเป้าหมายคือพัฒนาให้เกิดโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ของโรงเรียนทั้งหมดทั่วประเทศ

จะเห็นว่านโยบายโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันยังคงให้โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นนโยบายของประเทศ นโยบายด้านสุขภาพของโรงเรียน (School Health Policies) จึงเป็นทิศทางที่ประกาศอย่างชัดเจน ซึ่งครอบคลุมโรงเรียนทั้งโรงเรียนอันจะส่งผลต่อกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียน และการจัดสรรทรัพยากร เพื่อการส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนอาจมีนโยบายเรื่องต่าง ๆ อยู่แล้ว แต่ถ้าโรงเรียนยังขาดเรื่องสุขภาพก็ควรบรรจุเข้าไปด้วย ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องต้องทำความเข้าใจองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้เข้าใจและการเข้าใจความหมายนำไปสู่การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต่อไป

2.3 องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

คณะผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลก ได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ประเทศสมาชิกในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โดยกำหนดประเด็นสำคัญที่ควรมีขึ้นในโรงเรียน 6 ประเด็นดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 26)

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพโรงเรียน (Physical Environment) หมายถึง เป็นอาคารสถานที่และเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งพื้นที่รอบ ๆ โรงเรียน สุขาภิบาลและน้ำสะอาดในโรงเรียน
2. สิ่งแวดล้อมทางสังคมของโรงเรียน (Social Environment) หมายถึง เกิดจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนบุคคลในชุมชน ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านเจตคติและค่านิยมสำหรับทุกคนในโรงเรียน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน (Community Relationship) หมายถึง เป็นความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับครอบครัวของนักเรียน และผู้นำชุมชน ซึ่งทำให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริมสุขภาพโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเป็นสถานที่ที่ผู้ปกครองสามารถให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิดและมีส่วนร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ
4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ (Personal Health Skills) หมายถึง โรงเรียนจัดให้มีกิจกรรมสุขศึกษาในหลักสูตร เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องสุขภาพเป็นผลให้นักเรียนมีความเป็นตัวของตัวเอง และรับผิดชอบต่อสุขภาพของตนเองและชุมชน
5. การบริการสุขภาพในโรงเรียน (Health Service) หมายถึง เป็นการบริการขั้นพื้นฐานตามความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นที่โรงเรียนจัดให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียน โดยความร่วมมือและการสนับสนุนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

องค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพของแต่ละประเทศอาจมีจำนวนแตกต่างกันดังนี้
กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า จากการประชุมการหารือระหว่าง
ประเทศเรื่องโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ Intercountry Consultation on Health Promotion Schools
ที่ประเทศไทยมีคณะผู้เชี่ยวชาญขององค์การอนามัยโลก ได้เสนอองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริม
สุขภาพเป็น 10 องค์ประกอบ โดยเน้นประเด็นการส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญออกมาให้ชัดเจนดังนี้

1. นโยบายโรงเรียน (School Policies) หมายถึง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้การ
ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ชุมชนยังเป็น
แหล่งให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Healthy Schools Environment) หมายถึง โรงเรียน
ควรจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ
สังคมของนักเรียนและบุคลากรเพื่อเป็นสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน ห่างไกลจากอันตราย
ทั้งชีวภาพและกายภาพ สิ่งแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุ หรือเป็นอันตรายต่อนักเรียนและ
บุคลากรในโรงเรียน

3. การบริหารจัดการในโรงเรียน (Schools Management Practice) หมายถึง เป็น
ปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และมีผลต่อ
ภาวะสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียน เพราะการบริหารงานที่มีอยู่ให้เอื้อต่อการพัฒนา
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ เช่น การพัฒนาบุคลากรให้เข้าใจการส่งเสริมสุขภาพ มีทักษะการส่งเสริม
สุขภาพกำหนดบทบาทภารกิจ และขั้นตอนการดำเนินงาน รวมทั้งการสนับสนุนงบประมาณ และ
ทรัพยากรของโรงเรียนอย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาพ จะทำให้การส่งเสริม
สุขภาพในโรงเรียนก้าวหน้า ประสบความสำเร็จก็จะส่งผลต่อสุขภาพของนักเรียนและบุคลากรใน
โรงเรียนดีขึ้น

4. โครงการร่วมระหว่างชุมชนและโรงเรียน (Community Relationship) หมายถึง
การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้องอาศัยการสร้างหุ้นส่วน ภาควิชา หรือเครือข่ายและการมีส่วน
ร่วมจากชุมชนเพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนจะนำมาซึ่งการสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงาน
ส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนโรงเรียนต้องพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพโดยให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
การดำเนินโครงการตั้งแต่การคิด วางแผน การปฏิบัติงาน การสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพโดยยึดหลักชุมชนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ทำให้การดำเนินงาน
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพบรรลุเป้าหมายมีผลลัพธ์ คือการมีสุขภาพดีทั้งนักเรียน ครู ครอบครัว และ
ชุมชน

5. การให้บริการอนามัยโรงเรียน (School Health Service) หมายถึง เป็นการให้การ
ดูแลสุขภาพป้องกันโรค การรักษาพยาบาลในขั้นต้น และการฟื้นฟูสภาพ การตรวจสายตาและ
การได้ยินการเฝ้าระวังและการควบคุม ขจัดโรคต่าง ๆ เช่น โรคในช่องปาก โรคหนองพวยฝีดาษ
โรคไข้เลือดออกเป็นต้น ซึ่งเมื่อนักเรียนมีโอกาสรับบริการทางสุขภาพเบื้องต้นได้ง่ายและทั่วถึง ก็

ทำให้การเจ็บป่วยของนักเรียนไม่รุกรามอัตราการพิการและการเสียชีวิตก็จะลดลง ส่งผลให้นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น

6. สุขศึกษาในโรงเรียน (School Health Education) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สุขศึกษาทั้งในและนอกหลักสูตร เพื่อให้เกิดทักษะและพฤติกรรมสุขภาพให้สอดคล้องกับสุขบัญญัติแห่งชาติ และลดปัจจัยเสี่ยงต่อพฤติกรรมสุขภาพ ที่จะนำไปสู่ปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่นและประเทศ ซึ่งสุขศึกษาในโรงเรียนเป็นปัจจัยหลักในการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเพิ่มความรู้และข่าวสารที่สัมพันธ์กับการคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมด้านสุขภาพที่เหมาะสมสุขภาพนักเรียนแข็งแรงขึ้น โดยการให้สุขศึกษาต้องผสมรวมเข้าไปในหลักสูตรการเรียนการสอนนักเรียนจะมีประสิทธิภาพสูงสุด

7. โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย (Nutrition; & Food Safety) หมายถึง โภชนาการและอาหารปลอดภัยเป็นการจัดบริการอาหารที่ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ รวมทั้งการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหาทางโภชนาการ การดำเนินงานสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน นอกจากนี้การที่เพิ่มความรู้เรื่องการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ในนักเรียนจะทำให้นักเรียนเลือกรับประทานอาหารที่ปลอดภัยมีประโยชน์แม้ว่านักเรียนจะกลับไปอยู่บ้าน การเลือกรับประทานอาหารของนักเรียนก็จะทำให้นักเรียนมีสุขภาพดีขึ้นและพฤติกรรมการรับประทานอาหาร

8. การออกกำลังกาย กีฬา และนันทนาการ (Physical Exercise, Sport, recreation) หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ การเล่นกีฬา และนันทนาการในโรงเรียนและในชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนได้ออกกำลังกายโดยใช้สนามกีฬาและอุปกรณ์กีฬาของโรงเรียนรวมทั้งการให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมกีฬานันทนาการในชุมชน การออกกำลังกายเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

9. การให้คำปรึกษาและสนับสนุนทางสังคม (Counseling; & Social Support) หมายถึง การจัดให้บริการให้คำปรึกษาแนะแนวนักเรียน เพื่อแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพกายและจิต และการสนับสนุนผู้ที่ด้อยโอกาสของสังคมให้มีความมั่นใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบนี้เป็นการพัฒนาสุขภาพจิตสังคมของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนให้ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลลัพธ์ทางสุขภาพของนักเรียน

10. การส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน (Health Promotion For Staff) หมายถึง การสนับสนุนให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในโรงเรียน โดยการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานด้านสาธารณสุขกับโรงเรียน รวมทั้งการเผยแพร่ข่าวสาร การให้ความรู้แก่ผู้ที่ตรวจสุขภาพการเผยแพร่ความรู้เรื่องสุขภาพแก่บุคลากร เช่น กิจกรรมงดเหล้า งดบุหรี่ในสถานศึกษา กิจกรรมโรงเรียนสีขาวที่มุ่งให้บุคลากรในโรงเรียนและนักเรียนมีสุขภาพดี มีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมจะทำให้นักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพดีขึ้น

สรุปว่าองค์ประกอบของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั้ง 10 องค์ประกอบ มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาสุขภาพดีของนักเรียน แต่แตกต่างกันที่องค์ประกอบด้านการบริหาร และการส่งเสริมสุขภาพของ

บุคลากรในโรงเรียน โดยองค์การอนามัยโลกได้ให้ความสำคัญสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน พร้อมๆกับการส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนด้วย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในโรงเรียนด้วย เนื่องจากความสำเร็จของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้น จะต้องมีการบริหารงานอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นผลลัพธ์ทางสุขภาพ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามองค์ประกอบทั้ง 10 องค์ประกอบจะทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีสุขภาพที่ดีได้ ซึ่งการบรรลุถึงสุขภาพดีของนักเรียน และบุคลากรในโรงเรียนนั้น โรงเรียนต้องดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพตามกลวิธีที่กำหนดไว้ใช้เป็นแนวทางและขั้นตอนสู่การรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2.4 กลวิธีดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

การส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอาศัยกลวิธีหลัก 4 ประการคือ (WHO. 1998. อ้างอิงจาก กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 12)

1. การชักชวน /ชี้แจง (Advocacy) หมายถึง การชักชวนหรือชี้แจงและการเผยแพร่ นโยบายแนวคิดประโยชน์ของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพให้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเช่น กลุ่มผู้กำหนดนโยบาย สถาบันทางวิชาการ ชุมชนผู้ปกครอง สถาบันการฝึกอบรม โรงเรียน ครู นักเรียน ประชาชนทั่วไป ให้เกิดความตระหนัก และเข้าใจแนวคิดเดียวกันในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

2. การสร้างหุ้นส่วนเพื่อเป็นภาคีที่ยั่งยืน (Partnerships and Alliances) หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เป็นแกนนำ ได้แก่ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงศึกษาธิการกระทรวงมหาดไทย และองค์กรต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างหุ้นส่วนในระดับท้องถิ่น ได้แก่ ชุมชนและโรงเรียน เพื่อเป็นรากฐานในการชักชวน /ชี้แจง และระดมทรัพยากร เพื่อนำไปสู่โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพร่วมกัน

3. การสร้างความเข้มแข็งในระดับท้องถิ่น (Strengthening Local Capacity) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรและองค์กรตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับโรงเรียนและชุมชน โดยการจัดโครงการการอบรมครู อบรมผู้นำนักเรียน อบรมผู้นำชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันอันจะนำมาซึ่งความร่วมมือร่วม ซึ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรต่างๆ มีหลายวิธี และวิธีที่ได้รับการยอมรับว่าเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีคือการใช้กระบวนการ AIC เพราะสามารถดึงศักยภาพขององค์กรชุมชน เพื่อแก้ไขปัญหาชุมชนได้การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างมีส่วนร่วมนั้นต้องคำนึงถึง 4 ประเด็นดังนี้คือ

1. การสร้างความเข้าใจตรงกัน
2. การสร้างความกระจำทั้งในวัตถุประสงค์เป้าหมาย
3. การดำเนินการหรือการสร้างพันธสัญญาเป็นการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบร่วมกัน
4. การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการและการประชุมติดตามอย่างต่อเนื่อง

เพื่อความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกันควรเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน และการฝึกทักษะการบริหารจัดการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งการพัฒนาศักยภาพแกนนำท้องถิ่นเพื่อให้สามารถไปดำเนินการและมีส่วนร่วมในการทำแผนงานโครงการการปฏิบัติงาน และการเผยแพร่ความสำเร็จในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนได้

4. การวิจัย ติดตามและประเมินผล (Research Monitoring And Evaluation) หมายถึง เพื่อจะได้ข้อมูลพื้นฐานที่ดีมีคุณภาพสำหรับใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน จึงควรดำเนินการวิจัยติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สรุปว่ากลวิธีการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง เปรียบเหมือนแผนที่ในการนำไปสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่อาศัยการสร้างความสำเร็จระหว่างบุคลากรในโรงเรียนระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหรือสังคม เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง และประสบผลสำเร็จ จึงมีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพเพราะขั้นตอนที่ชัดเจนทำให้แนวทางการดำเนินงานชัดเจนด้วย

2.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข. (2548: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพในโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของนักเรียนครู ผู้ปกครอง และชุมชน
2. ผู้บริหารให้ความสนใจและสนับสนุนการดำเนินงาน หรือมีวิธีสนับสนุนให้ผู้บริหารสามารถจัดการดำเนินงานตามกลวิธีการส่งเสริมสุขภาพของแต่ละพื้นที่ได้โดยมีอุปสรรคขัดขวางน้อยที่สุด
3. มีวิธีการการดำเนินงาน หรือรูปแบบขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริงในแต่ละพื้นที่
4. มีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาของแต่ละพื้นที่
5. มีหลักสูตรสุขภาพในโรงเรียนและได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ต้องมีการพัฒนาหลักสูตรและเทคโนโลยีการให้สุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย
6. มีระบบการติดต่อสื่อสารภายในโรงเรียนที่ดีมีประสิทธิภาพ เนื่องจากจะทำให้เกิดความเข้าใจ ความตระหนักในการดำเนินงานในผู้ปฏิบัติเช่น ครู นักเรียนบุคลากรในโรงเรียนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

7. มีการประสานงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง นักเรียนครู และชุมชน ในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และเปิดให้องค์กรจากภายนอกเข้ามาติดต่อ สนับสนุน การดำเนินงานอย่างสะดวก

8. มีระบบการพัฒนา อบรม ให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

9. มีงบประมาณและแหล่งสนับสนุนในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ

สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพที่มีความราบรื่น และประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ การมีสุขภาพดีของนักเรียนครู บุคลากรในโรงเรียน ครอบครัวและ ชุมชน

2.6 การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข. (2548: 13) ได้กล่าวไว้ว่า การประเมินผลลัพธ์การดำเนินงาน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นเนื่องจากสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำเร็จ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การสรุปผลการดำเนินงานได้ ดังนั้นการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจึงมองไปที่ผลลัพธ์เป็นหลักว่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์ที่ได้กับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ถ้าเป็นไปตามที่ คาดหวังไว้หรือตามเกณฑ์ก็แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินโครงการ

2.7 เกณฑ์การประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข. (2548: ก) ได้กล่าวไว้ว่า เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพ จัดทำภายใต้องค์ประกอบโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 10 องค์ประกอบ คือ นโยบาย ส่งเสริมสุขภาพของโรงเรียน การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อสุขภาพ การบริหารจัดการใน โรงเรียน โครงการร่วระหว่างโรงเรียนและชุมชนบริการอนามัยโรงเรียน สุขศึกษาในโรงเรียน โภชนาการและอาหารที่ปลอดภัย การออกกำลังกายกีฬาและนันทนาการ การให้คำปรึกษาและการ สนับสนุนทางสังคม และการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรในโรงเรียน ดังนั้น ตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมิน จึงยึดตาม 10 องค์ประกอบดังกล่าว เพื่อให้สะท้อนถึงระดับการดำเนินงานของโรงเรียนในแต่ละ องค์ประกอบ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นได้

ในปี พ.ศ. 2543 ได้จัดทำเกณฑ์ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และได้มอบให้แต่ละ จังหวัดใช้ประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเกณฑ์ประเมินดังกล่าว เน้นการประเมินด้าน กระบวนการเป็นส่วนใหญ่เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย ซึ่งกรมอนามัยมีเป้าหมายให้ทั่วประเทศมีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทุกระดับร้อยละ 80 ของโรงเรียน ทั่วประเทศ

ในปี พ.ศ. 2548 พบว่ามีโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 68.24

ในปี พ.ศ. 2549 พบว่าเพิ่มเป็นร้อยละ 88.80 ของโรงเรียนทั่วประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: ข) จะเห็นว่าการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทยประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง คือ มีจำนวนโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินด้านกระบวนการแล้วสนับสนุนให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

สรุปว่าการประเมินผลกระบวนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในประเทศไทย คือ การประเมินครอบคลุมทั้งประเทศ นอกจากนี้ยังพบการศึกษาวิจัยในหลายจังหวัดที่ประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และได้ทราบจุดแข็ง จุดอ่อน ข้อแนะนำปัญหา และอุปสรรคของการดำเนินงาน เช่น การดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชรเขต 1 มีความเหมาะสมในด้านการประสานงาน การแต่งตั้งคณะกรรมการโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ มีการจัดการวางแผนโครงการส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และมีการดำเนินการตามแผนงานโครงการแต่ต้องปรับปรุงด้านวัสดุอุปกรณ์และงบประมาณ การประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเพื่อสะท้อนความสำเร็จ จะเห็นว่าการประเมินกระบวนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพต้องกำหนดเกณฑ์การประเมินให้เหมาะสม และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน

2.7.1 เกณฑ์การตัดสินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

กระทรวงสาธารณสุข. (2548: 4) แบ่งเกณฑ์ตัดสินไว้ 4 ระดับดังนี้

ร้อยละ 75 ขึ้นไป	ของคะแนนสูงสุดถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมาก
ร้อยละ 65-74	ของคะแนนสูงสุดถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดี
ร้อยละ 55-64	ของคะแนนสูงสุดถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นพื้นฐาน
น้อยกว่าร้อยละ 55	ของคะแนนสูงสุดถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน

2.7.2 ทีมประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ทีมประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดมี 2 ระดับ คือ ทีมประเมินระดับอำเภอ และทีมประเมินระดับจังหวัด (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 4)

ทีมประเมินระดับอำเภอ หมายถึง คณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากจังหวัดให้เป็นทีมประเมิน และผ่านการอบรมเพื่อพัฒนามาแล้ว ทีมประเมินระดับอำเภอประกอบด้วย

1. สาธารณสุขอำเภอหรือนักวิชาการสาธารณสุข
2. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ หรือนักวิชาการสาธารณสุขจากโรงพยาบาลชุมชนที่รับผิดชอบ
3. ศึกษาพิเศษหรือบุคลากรจากกลุ่มงานส่งเสริมการจัดการการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
4. ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินระดับทองในอำเภอนั้น

5. ผู้รับผิดชอบจากสำนัก/กองการศึกษาสำนักงานเทศบาล (เฉพาะอำเภอที่มีโรงเรียนในสังกัด)

6. บุคคลอื่น ๆ ตามความสมควร

บทบาทหน้าที่ของทีมประเมินระดับอำเภอ

1. ประเมินโรงเรียนเพื่อรับรองประกาศเกียรติคุณระดับทอง เงิน ทองแดง
2. สรุปผลการประเมินแจ้งแก่ผู้บริหารโรงเรียนและคณะครู
3. ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ สนับสนุนโรงเรียน

ทีมประเมินระดับจังหวัด หมายถึง คณะบุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งจากจังหวัดให้เป็นทีมประเมิน และผ่านการอบรมเพื่อพัฒนามาแล้ว ทีมประเมินระดับจังหวัดประกอบด้วยบุคลากรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศูนย์อนามัยหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความเหมาะสมทั้งนี้ การพิจารณาเลือกบุคลากรดังกล่าวให้อยู่ในดุลยพินิจของจังหวัด (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 4-5)

บทบาทหน้าที่ของทีมประเมินระดับจังหวัด

1. สุ่มประเมินโรงเรียนที่ผ่านการประเมินทุกระดับ เพื่อรับทราบปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ และให้ความช่วยเหลือแก้ไข
 2. ให้การสนับสนุนทางวิชาการแก่ทีมประเมินระดับอำเภอ
- การประกาศรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
- เมื่อโรงเรียนได้ผ่านการประเมินเพื่อการรับรองเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพจากทีมประเมินแล้ว โรงเรียนจะได้รับใบประกาศเกียรติคุณจากกระทรวงสาธารณสุขดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข. 2548: 6)

ระดับทองแดง ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมากไม่น้อยกว่า 4 องค์ประกอบ และไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 6 องค์ประกอบที่เหลือ

ระดับเงิน ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมากไม่น้อยกว่า 6 องค์ประกอบ และไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 4 องค์ประกอบที่เหลือ

ระดับทอง ผ่านเกณฑ์ประเมินขั้นดีมากไม่น้อยกว่า 8 องค์ประกอบ และไม่มีผลการประเมินต่ำกว่าขั้นพื้นฐานใน 2 องค์ประกอบที่เหลือ

สรุปว่าการประกาศรับรองให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ เกิดจากการประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 10 องค์ประกอบ และความสำเร็จของการดำเนินงานนั้นเกิดจากการร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง โดยผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรทางด้านสุขภาพเช่นพยาบาล แพทย์ และผู้บริหารโรงเรียน

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

บุคคลถูกเร้าให้สร้างผลงานจนเกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิต ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมทำให้มีการออกมาประท้วงและเรียกร้องในสิทธินั้น (ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข. 2556: ออนไลน์) บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้นๆ ซึ่งการทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน จึงเกิดการปรับระบบมนุษย์สัมพันธ์ขึ้น มนุษย์มีความต้องการที่ต่างกันไปโดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งที่ได้แสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่บางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือหรือวิธีการหาเงินให้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตบุคคลคนหนึ่งได้ใช้เวลา 1 ใน 3 ของชีวิตเป็นอย่างน้อยเพื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน(ผจญ เฉลิสมาร. 2556: 1) แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ต่างก็มีความพยายามที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540: 140) ฉะนั้น ถ้ามนุษย์มีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุขไปด้วย นั่นคือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of Working Life) ดังนั้นสถานศึกษาจึงควรมีการบริหารจัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของบุคคล

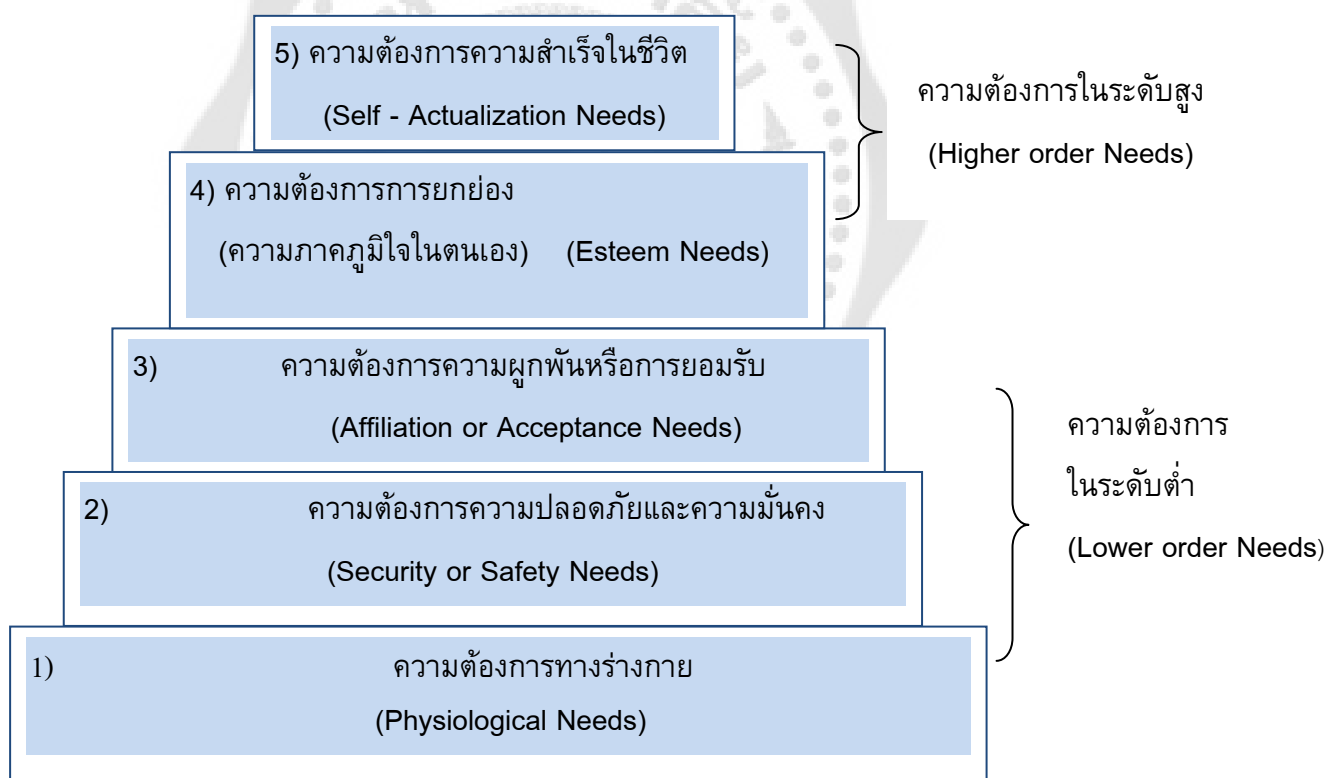
สรุป คุณภาพชีวิตของประชากร คือจุดมุ่งหมายของการพัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวังให้ประชากรอยู่ดี มีสุข ที่เกิดจากการทำงาน เนื่องจากว่าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก นักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับชีวิตในการทำงานมากขึ้นและเรียกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) คุณภาพชีวิตในการทำงานบอกถึงความรู้สึกที่พึงพอใจของแต่ละบุคคล แนวคิดนี้เกิดขึ้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม (วัฒนธรรม ระยับศรี. 2546: 13 อ้างอิงมาจาก Delamotte; &Takezawa. 1984: 2) ซึ่งเป็นแนวคิดที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร

3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต กล่าวถึงในเรื่องต่อไปนี้

3.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 90) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุดเมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังรายละเอียดในภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ภาพแสดงลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา: รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ (ORGANIZATIONAL BEHAVIOR): 90

จากลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการ ออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order Needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

3.1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 91) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการไว้ว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แบ่งออกเป็น 3 ประการ ได้แก่

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุด และมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดีมีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานมากขึ้นโดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดขึ้นบุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นในทุกๆ ด้าน เช่นด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย เป็นต้น

มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ดังนี้

คุณภาพชีวิต ความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2538: 6) ประกอบด้วย 2 คำคือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน “ชีวิต” หมายถึงความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

นฤดล มีเพียร (2541: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและในการทำงานโดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

คมกฤษ รัตนคร (2541: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจตามความรู้และความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่

พิพัฒน์ จันทรา (2542: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวมในการทำงาน หมายถึง ชีวิตในการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ถูกต้อง ไม่เอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ (2543: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ต่อผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง และมีความรักแผ่เผื่อให้คนอื่น มีเมตตากรุณาและรู้จักการให้อภัยผู้อื่นอยู่เสมอ มองโลกในแง่ดีและไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

ทัศนา แสงศักดิ์ (2549: 20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะ คือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับอนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่าความเชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพเพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวังความปรารถนา การพักผ่อน การให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

องค์การอนามัยโลก (WHO. 1995) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

องค์การยูเนสโก (UNESCO. 1993: 40) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการของมนุษย์ และยังกล่าวถึงโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นให้กับกลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่อาศัยปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ และมีสัมพันธ์ที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

3.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

วอลตัน (Walton.1974) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ "Criteria for Quality of Working life" โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงานกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยให้อิสระในการปฏิบัติหน้าที่ควบคุมงานด้วยตนเอง ตามความเชี่ยวชาญที่มีมากขึ้นจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

6. ลัทธิธรรมเนียม หมายถึง การมีสิทธิ์แสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาค เรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึงนโยบาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง

เดวิส (Davis.1977: 53) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานจะเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings. 1985: 198-200) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well - Being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการการทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

สกล ลิขิตภูมิ (2545: 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต้องอาศัยความผูกพันกับงานที่ทำสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัยมีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายจิตใจสังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคมดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแก่ชีวิตของตนเองและครอบครัว

พรนิภา พงศ์พัฒนากิจโชติ (2547: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คือลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

ปิยะนาถ มณีบุตร; วัชรินทร์ มุททาร์ตัน (2548: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ทีปกาญจน์ชัย ศิริพาณิชย์ (2549: 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานคือสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

วรรณา ศักดิ์อุดมทรัพย์ (2549: 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือสภาพที่มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีทั้งสุขภาพใจและสุขภาพกาย มีโอกาสใช้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังรู้สึกว่าชีวิตนี้มีความหมายทั้งต่อตนเอง องค์กร และสังคม

ทัศนาศวศักดิ์ (2549: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางการทำงาน เป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและชีวิตส่วนตัว

พานากอส (เกษมา ทองขลิบ. 2550: 50; อ้างอิงจาก Panagos.1985: 3505-A) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของ

ผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับ คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพ สังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในในการทำงานและความผูกพันขององค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และ อุบัติเหตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจน คุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

มาสโลว์ (เทพนม เมืองแมน; สวิง สุวรรณ. 2550: 24-25; อ้างอิงจาก Maslow. 1954) ให้แนวคิดไว้ว่า คือความต้องการของบุคคลจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากความต้องการระดับต่ำสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นเรื่อย ๆ Maslow จึงจัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ประการดังนี้

1. ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) หมายถึง เป็นความต้องการขั้นมูลฐานในสิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต ได้แก่ ปัจจัยสี่ ประกอบด้วย อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2. ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง เป็นความต้องการที่ต่อเนื่องหลังจากความต้องการทางกายได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ คือ บุคคลย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองให้พ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อตัวเอง

3. ความต้องการพวกพ้อง (Belonging Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยกย่องจากบุคคลอื่น ตลอดจนต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงานด้วย

4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem Needs) หมายถึง ความต้องการในระดับที่สูงกว่าความต้องการ 3 ประการแรก เป็นความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย รวมถึงความต้องการความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความมีอิสระและเสรีภาพ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) หมายถึง เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ต้องการจะแสดงความสามารถของตนให้ปรากฏเป็นผลสำเร็จอันสมบูรณ์แบบเป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามแนวคิดของตนเอง กล่าวคือ นี่ก็อยากได้สิ่งใดก็มีความสามารถที่จะแสวงหาสิ่งนั้นมาตอบสนองความต้องการได้

คิวเบิ้ล (วัศยากร สินพูล. 2551: 14; อ้างอิงจาก Quible. 1996: 326) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการบริหาร มีผลต่อสิ่งที่ตามมาที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถานภาพของพนักงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและ การสนับสนุนที่หลากหลายขององค์กร ผลของเทคนิคคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยทำให้ทัศนคติ และขวัญของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะมีผลทางบวกต่อผลผลิต เมื่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น พนักงาน จะมีความรู้สึกทางบวกกับงานและกับองค์กรที่พวกเขาทำงานกันอยู่

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในความสำเร็จของงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สำคัญคือ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และการบริหารที่มีคุณธรรม

3.4 องค์ประกอบหรือเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับหลักการ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ดังนี้

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

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง
2. สังคมเศรษฐกิจ(Socioeconomic) ได้แก่สภาพความเป็นอยู่ รายได้การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตรภวะ สุขภาพของครอบครัวองค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล

ฮิวส์ และโทมัส(วัฒนธรรม ระเบียบศรี. 2546: 28-29; อ้างอิงจาก Huse; & Thomas.1985: 237-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วย คุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate; & Fair Compensation) คือ ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจในงานอย่างมากเพราะว่าผลตอบแทน

เป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี เช่น อาหารเสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe; & Healthy Environment) คือ สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางการทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) คือ ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth; & Security) คือ ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเองพร้อมทั้งความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นๆ มีความรู้สึกที่ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) คือ สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสงบสุขไม่เกิดปัญหาสมาชิกในสังคมได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (The Total Space) คือ งานของบุคคลควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) คือ กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย ด้านการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

วอลตัน (นอร์ตัน ณ วันจันทร์. 2548: 11 –14; อ้างอิงจาก Richard E. Walton. 1974: 12-16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

- มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิดชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น
- มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น
- โอกาสความสำเร็จ เป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ

4. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) ซึ่งหมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า

สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานอย่างดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

6. สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

7. จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (Work and the Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตน ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของ เสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

โคสเซน (วัศยากร สินพูล. 2551: 19; อ้างอิงจาก Kossen. 1991: 217 – 225) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตก่อให้เกิดตัวชี้วัดในในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) หมายถึง เป็นการเปิดโอกาสให้ พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จและเจริญก้าวหน้า

2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded – Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) หมายถึง การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ผูกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross – Training and Multiskilling) หมายถึง จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do Two “Dulls” Equal Jobs Enrichment) หมายถึง จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) หมายถึง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้วและสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัสการมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) หมายถึง อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees' Children) หมายถึง เป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Modifying Work Environment) หมายถึง การสร้างบรรยากาศของในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) หมายถึง กิจกรรมเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียด ลดภาวะของ การเป็นโรคหัวใจทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สต็อกเดล (ภคินี โอพาริกชาติ 2547: 13; อ้างอิงจาก Stockdale. 1972: 6) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่ารายละเอียดขององค์ประกอบที่มีคุณภาพชีวิตว่า ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากรและสภาพที่อยู่อาศัย
2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ความมั่นคงของครอบครัว
3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวังและความคับข้องใจในชีวิต

โคเซน (วิทยากร สินพูล.2551 : 21; อ้างอิงจาก Kossen. 1991 : 217- 225) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีด้วยกันทั้งสิ้น 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพในการทำงานมีความปลอดภัยและมั่นคง
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน
5. มีการควบคุมดูแลอย่างเหมาะสม
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
7. มีโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน
8. มีโอกาสได้รับความดีความชอบ
9. มีสภาพสังคมที่ดี
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม

จากการศึกษาแนวคิด เกี่ยวกับปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่ามีแนวคิดหลายอย่างที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการจะใช้เกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในแนวใดนั้น ก็ควรจะใช้ให้เหมาะกับลักษณะของงาน

3.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานเมื่ออยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต้องเสริมสร้างหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

สกล ลิขิตภูมิ (2545:10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่าและคุณภาพที่ดีต่องาน ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิด ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ยุติธรรม เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแก่ชีวิตของตนเองและครอบครัว

มอนดี้ และโนท (ตรีชฎา อุ่นเรือง. 2545: 18; อ้างอิงจาก Mondy; & Noe. 1996: 65) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

พรนิภา พงศ์พัฒนกิจโชติ (2547:13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ทีปกาญจน์ชัย ศิริพานิชย์ (2549: 11-12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัย ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร รวมถึงการมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างเหมาะสมซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานในทุกระดับ ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขทั้งทางกายและใจ ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความผูกพันต่อองค์กร

สโกรแวน (วัดยากร สินพูล. 2551: 23; อ้างอิงจาก Skrovan. 1983: 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุน ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ และการลดอัตรา การจ่ายผลตอบแทน คนงาน

5. ความยืดหยุ่น ของกำลังคนมีมาก และความสามารถ ในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำ งานที่ เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

กรีนเบิร์ก และ บาร์อน (วิทยาศาสตร์ สืบพุล. 2551: 23; อ้างอิงจาก Greenberg; & Baron. 1995: 647) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
 2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
 3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่น ของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่ เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงานสรุปประโยชน์ คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การมีความพึงพอใจ มีความตั้งใจในการทำงานและมีความ

เสียสละที่จะทำ ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และประสิทธิผลในการท างานสูงขึ้นไปด้วย องค์การก็จะมีพัฒนาการมากขึ้น

สรุป จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญกับชีวิตของบุคคล เพราะบุคคลเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตจึงเป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องได้รับการเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายประการที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจให้บุคลากรรักองค์กร เพราะถ้าองค์กรใดมุ่งการแข่งขันและควมมีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน (ภุชณิศา เมธาธรรมสาร.2548: 5) ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประโยชน์ที่ได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์กรนาน ๆ เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ เกิดผลดีต่อสภาพแวดล้อม มีการพัฒนาตนเอง ช่วยให้เจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้วยองค์ประกอบและปัจจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำแนวคิดของ วอลตัน (Walton. 1974: 11) ทั้ง 8 ด้าน มาเป็นตัวบ่งชี้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ใน 8 ด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของวอลตัน (Walton. 1974: 11) คือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเกิยพันธ์ทางสังคม มาเป็นตัวแปรทั้ง 8 ด้าน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

4.1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

วอลตัน (Walton. 1974: 11) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985:235-235)ได้ให้ความหมายไว้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์และคณะ (2544: 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีโครงสร้างที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้สึกที่ได้รับความเป็นธรรม สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและมีการยืดหยุ่น ควรปรับเงินเดือนให้ทันกับค่าครองชีพ ดังนั้น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมเป็นรางวัลของความสำเร็จในการทำงานที่เกิดขึ้นบนพื้นฐานของความพึงพอใจทั้งสองฝ่าย คือ ทั้งความรู้ความสามารถในการทำงานของบุคคลและความสามารถในการจ่ายของหน่วยงาน เกิดความเข้าใจและเป็นที่ยอมรับตรงกันทุกฝ่ายอย่างสมเหตุสมผล ตอบสนองความต้องการความพึงพอใจและความรู้สึกมั่นคงของบุคคล เป็นสิ่งที่ช่วยเสริมแรงในการทำงานทำให้เกิดผลที่ดี อันจะเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เสนาะ ดิยาวาร์ และคนอื่นๆ (2544: 65-68) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งโบนัสและค่าคอมมิชชั่น การเลื่อนขั้นตำแหน่งและการอนุญาตให้พักร้อน

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับตำแหน่ง

สรุปด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของผู้อื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่รับผิดชอบ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน และความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

4.2. ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

วอลตัน (Walton. 1974: 12) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงเกินไป จะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985: 235-238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายที่ไม่ดี ควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนที่สภาพแวดล้อมมีการส่งเสริมสุขภาพ

คมกฤษ รัตนคร (2541: 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจ เป็นองค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมการเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานนั้น
2. ลักษณะของอาชีพ มีความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง
3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ระดับการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง
4. เทคโนโลยี เป็นความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ
5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานสามารถพัฒนาความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ ทำงานได้หลายชนิด มีความรับผิดชอบกับงานและไม่กดดันระหว่างทำงาน

สรุป ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาดมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน มีกฎ ระเบียบปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้แก่ หน่วยงานของท่านมีแผนการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น ไฟไหม้ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานและการจัดวางของใช้อย่างเหมาะสมและสถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด มีความปลอดภัยและมีอากาศถ่ายเทสะดวก

4.3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล

วอลตัน (Walton. 1974: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่เรามีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงาน

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985:235-238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง เป็นการที่ผู้บริหารควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง

สมาน รังสียกฤษฎ์ (2540: 83) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาบุคคลเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่อการทำงานอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

อำนาจ แสงสว่าง (2540: 296-297) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการพัฒนาให้บุคคลมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ดี เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ

สรุป ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การให้บุคคลพัฒนาศักยภาพและฝึกทักษะความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และการได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกว่าตนเองมีค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง

4.4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเองที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

ดูบริน (Dubrin. 1992: 514-515) ได้กำหนดเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในการทำงาน ไว้ว่า พนักงานทุกคนต้องการงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546:7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมายซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความสามารถและความรู้จากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานด้านอื่นได้ จนเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป

วิไลพร เจริญพร (2546: 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

ภคินี โอพาริชาติ (2547: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

สรุป ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับได้แก่ การได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบและยุติธรรม ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความมั่นคงตามรายได้ ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น และผลการประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละปี

4.5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

วอลตัน (Walton. 1974: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

โกเมศ กุลอุดมโกศกุล (2546: 7-8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งสร้างความเป็นเพื่อนก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครู และขยายผลไปสู่ผู้ปกครองและชุมชน

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: 9) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความศรัทธาที่ยอมรับของท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

เชษฐา ไชยเดช (2550: 26) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง มีลักษณะของแบบสังคมไทย มีการยอมรับกันและกันด้วยความเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ให้โอกาสกับผู้อื่นเป็นกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์โดยรวม

สรุป ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือการสมานสามัคคีกัน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการเอาใจใส่ต่อกันในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน

4.6 ลักษณะธรรมเนียม

วอลตัน (Walton. 1974: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะธรรมเนียม หมายถึง มีการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในหน่วยงาน เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน และการปกป้องสิทธิของตน ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985: 235-238) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลักษณะธรรมเนียม หมายถึง ลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ให้ความเคารพในการอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน

บุญแสง ธีระภากร (2533: 11) ได้ให้ความหมายลักษณะธรรมเนียมไว้ว่า คือการบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบัน แล้วก็ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ลัทธิธรรมเนียม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

สรุป ด้านลัทธิธรรมเนียม หมายถึง การมีสิทธิแสดง ความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาค เรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึง นโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานและการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานงาน

4.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน

วอลตัน (Walton. 1974: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการงาน หมายถึง การทำงานของบุคคลหนึ่งที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิต ระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse; & Cummings.1985: 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงาน คือ งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ ที่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ดูบริน (DuBrin.1992: 482) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงาน หมายถึง การบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพราะถือว่าเป็นความท้าทายขององค์กรที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต

ภคินี โอพาริกชาติ (2547: 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาดส่วนตัว

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548: 12-13) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับการทำงาน หมายถึง การช่วยให้บุคคลบรรลุเป้าหมายชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล

สรุป ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงานครอบครัว สังคม และตนเอง ได้แก่ มีเวลาว่างหลังเลิกงานวันหยุด เพื่อให้กับครอบครัว ตนเองและเพื่อนๆ ให้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสมสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัวสังคมอย่างเหมาะสม

4.8. ความเกี่ยวพันทางสังคม

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992: 25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง การช่วยเหลือสังคมเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ทั้งในตัวครูและบุคคลอื่นในชุมชน พร้อมทั้งความสุขของคนในครอบครัว

วอลตัน (Walton. 1974: 15) ได้ให้ความหมายไว้ว่าได้ให้ความหมายไว้ว่าความเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

กริฟฟิน (Griffin. 1999: 125) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนร่วมเป็นความรับผิดชอบที่สูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรทำได้ด้วยความสมัครใจ เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยงานเคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

วิริยะ สว่างโชติ (2556: ออนไลน์) ได้ให้ความหมายไว้ว่าความเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพชีวิตมนุษย์ โดยพยายามหาความสุขที่แท้จริงของการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตในสังคมที่มีการร่วมมือรวมใจเพื่อสังคมที่ดี

สรุป ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม หมายถึง การช่วยเหลือสังคม ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน การสร้างความเป็นอยู่ที่ดีต่อชุมชน การส่งเสริมสุขภาพชีวิตมนุษย์

5. วรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต้น

ในการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการเปรียบเทียบของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีความจำเป็นต้องศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากได้มีนักวิจัยที่เคยศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกประเภทเป็น ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ ไว้ดังนี้

5.1 ระดับการศึกษา

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังที่ ลัดดา เจียมจุไร (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน พบว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีการปฏิบัติ การนิเทศภายในเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และ ประทุมทิพย์ ศรีเมือง (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและด้านการพัฒนาเข้าสู่

มาตรฐานการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนิษฐ์ศักดิ์สิงห์ (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของครูจำแนกตามระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือปริญญาตรี กับวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีมีความคิดเห็นโดยรวมต่อการบริหารแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนั้นพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความรับผิดชอบ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใสและด้านหลักการมีส่วนร่วม ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.2 ตำแหน่งงาน

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังที่ มาลี บุญเกตุ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงเรียนเจ็ยไช้ อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน โดยครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า/หมวด มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติมากกว่าครูทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปราณี ตันติตระกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนเครือข่าย จังหวัดราชบุรี จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีสภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และสอดคล้องกับ กัญญา อาชวรักษ์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมเขต 2 พบว่า ครูปฏิบัติการสอนและผู้บริหารชั้นต้นมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการแตกต่างกันในด้านลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

5.3 รายได้

ได้มีผู้วิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบรายได้ของบุคลากรที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรเพราะรายได้หรือเงินเดือนเป็นพื้นฐานในการสร้างความพอใจให้กับบุคคลในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ จึงพบว่าบุคคลที่มีระดับเงินเดือนสูงจะมีระดับความผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุโรจน์ (2535: 46- 53) ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่ำและเงินเดือนปานกลางมีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูง ดังที่

พณัญญา บวรนนท์กุล (2545: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า 3 หมื่นบาท มีบุคคลในอุปการะ 1 - 3 คน มีรายได้ต่ำกว่า 3 หมื่นบาท ต่อเดือน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 ประสพการณ์การทำงาน

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ในองค์กรหนึ่งๆ สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงในการพัฒนาการทำงานร่วมกันคือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยตัวหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากรครูในโรงเรียนก็คือ ประสพการณ์การทำงานที่ต่างกัน ผู้ที่มีประสพการณ์มากมักจะรู้สึกกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มาก และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน (โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. 2546: 36) ฉะนั้น คนที่มีประสพการณ์มากมักจะถือว่าบุคลากรที่เป็นวัยหนุ่มสาวไม่สามารถมีความคิดเห็นที่ชัดเจนดังที่ตนคิด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสพการณ์ต่างกันจึงมักจะแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพล อนามัย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียน สังกัด สำนักงาน พบว่า การเปรียบเทียบการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จำแนกตามโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกตามประสพการณ์ในการสอนพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูที่มีประสพการณ์ในการสอนมากมีการปฏิบัติมากกว่าครูที่มีประสพการณ์ในการสอนน้อย และเมื่อจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ศักดา สรรเสริฐ (2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า ประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ มีดังนี้

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

วิไลพร เจริญพร (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิส จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแยกเป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้านคือด้านสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการมีค่าเฉลี่ย 3.48 และ 3.46 ตามลำดับระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้านคือด้านค่าตอบแทนด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านความปลอดภัยโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 3.08 และ 2.90 ตามลำดับพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันแต่พนักงานที่มีเพศอายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พัญญา บวรนนท์กุล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดโรงพยาบาลรัฐต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพดังกล่าวกลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัย เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลรัฐ ในสังกัดต่าง ๆ ในกรุงเทพมหานครจำนวน 275 คน ผลการวิจัยพบว่า ด้านข้อมูลส่วนบุคคล ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40 - 49 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เป็นโสด มีรายได้น้อยกว่า 3 หมื่นบาท มีบุคคลในอุปการะ 1 - 3 คน มีรายได้ต่ำกว่า 3 หมื่นบาท ต่อเดือน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางคือ ในด้าน ผลตอบแทน และสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถและด้านชีวิตส่วนตัว ในขณะที่ด้านประโยชน์ต่อสังคมและเกียรติภูมิอยู่ในระดับสูงและในการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ กฎเกณฑ์และระเบียบในการปฏิบัติงานและสภาพการสื่อสารในหน่วยงานที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยด้านตำแหน่งแตกต่างกัน และแตกต่างกันสังกัดกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศราวุธ บวรกิจประเสริฐ (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 7 ด้าน โดยศึกษา ระดับคุณภาพชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และวิธีพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้ง 7 ด้าน กลุ่มประชากร 142 คน ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกระดับคุณภาพชีวิตตามด้านต่าง ๆ พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง ในด้านสภาพแวดล้อมบริเวณที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว การใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ ด้านการทำงาน ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านความสำเร็จในชีวิต การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพบว่าตัวแปรด้านอายุ การศึกษา รายได้รวม จำนวนบุคคลที่เป็นภาระพึ่งพิง กรรมสิทธิ์ในที่อยู่อาศัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในทางบวก ส่วนสถานะภาพสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้านสืบสวน ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง และวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ เรียงลำดับความสำคัญในพัฒนาได้ดังนี้ คือด้านการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย ด้านความสำเร็จในชีวิต และด้านการใช้เวลาว่างและกิจกรรมนันทนาการ

สุขชัย สิทธิปาน (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัดพบว่า เจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลางทุก ๆ ด้านและเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการ ศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลเกี่ยวกับสถานภาพสมรรถนะระดับ การศึกษาระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนแล้วพบว่าสถานภาพสมรรถนะระดับการศึกษาและระดับ ตำแหน่งแตกต่างกันไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ต่างกันยกเว้นระดับอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และเมื่อ พิจารณารายละเอียดแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันในด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและ ด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

ฐิติธัญ สมบัติศิริ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประถมศึกษา อำเภอรัญบุรี จังหวัดพระทุมธานี และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านภาระงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัย ส่วนบุคคลทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือนและสถานภาพการ สมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ปัจจัยด้านงานของครู ประถมศึกษา ในด้านภาระงานสอน (ชั่วโมงการสอน/สัปดาห์) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของครูประถมศึกษา แต่ในด้านภาระหนี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัย ด้านความพึงพอใจในการทำงานทั้ง 4 ด้าน อันประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กร ล้วนมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูประถมศึกษามีความพึงพอใจด้านการ ปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ใน ระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยองโดยรวมอยู่ในระดับ ดีมาก ในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้าน บุรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ใน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ องค์กรปกครองจังหวัดลำพูนพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์กรปกครองจังหวัด ลำพูนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางการมีส่วนร่วมทางสังคมอยู่ในระดับ ก่อนข้างสูงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุศาสนาระดับการศึกษาสาขาวิชา

สถานภาพเงินเดือนตำแหน่งระดับชั้นไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม สูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางเมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกันและเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้น ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อวิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มครูโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน และจากการทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่ อัตราเงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัดของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จิตภา เทิดไทย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษา กลุ่มเจ้าพระยาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือนและภาระหนี้สินแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานของครูประถมศึกษาที่มีภาระงานที่ทำแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่างกัน

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในภาพรวม ตามเกณฑ์ชีวิตของ Watson มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน มีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทน หรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และตัวชี้วัดด้านนี้ คือ การได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี เมื่อพิจารณาตามสถานภาพและจำแนกตามพื้นที่ของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน และคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพและพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 และครูผู้สอนและผู้บริหารมีพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการและภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานการสอนไม่มีครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานในหน้าที่ และภาระงานอื่นที่แตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูทุกสายชั้น ควรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนให้มากขึ้น โดยขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและวัด และควรให้สวัสดิการด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

เชษฐา ไชยเดช (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ถวิล มาสาซ้าย (2549: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ กันตาร เลียงภย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ข้าราชการครูซึ่งปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ (กันตาร-เลียงภย) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ในด้านค่าตอบแทน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตด้านอื่นและมีคุณภาพชีวิตในระดับพอใจในด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และข้าราชการที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงานและอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จีระพงษ์ ขุนพิลึก (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของครูเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจของครูเขตจอมทองอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ลักษณะของงานที่ทำการควบคุมดูแลหรือ การนิเทศงาน องค์กรและการจัดการ ลักษณะทางสังคมของงาน โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานส่วนเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล การติดต่อสื่อสารและผลประโยชน์ตอบแทน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของครูส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตกลางๆ ร้อยละ 55.31 ระดับคุณภาพชีวิตที่ดีร้อยละ 44.25 และระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี ร้อยละ 0.44 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิต โดยตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์เป็นไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.36-0.57 และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตครูสามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตของครู ได้ดังนี้ ด้านสุขภาพกาย สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต ร้อยละ 40 มีนัยสำคัญระดับ .05 ด้านจิตใจ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต ร้อยละ 32 มีนัยสำคัญระดับ.05 ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต ร้อยละ 31 มีนัยสำคัญระดับ .05 และด้านสิ่งแวดล้อม สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิต ร้อยละ 27 มีนัยสำคัญระดับ .05

มงคล ลาวรรณา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์กรโดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง

นาคยา สมิตะเรีเยร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการทำงาน และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุสถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 ในภาพรวมคือ ควรปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ ครูที่มีผลงานดีเด่น ภาครัฐควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อครู ควรทำการบรรจุผู้ที่ผ่านการทดลองงานเป็นครูภายในหนึ่งภาคเรียน ควรมีเงินทุนพิเศษให้แก่ครูที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ควรให้ความยุติธรรมในการจัดชั่วโมงการทำงาน ไม่ก้ำก่ายในเรื่องส่วนตัวเกินไป ควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนที่ทำคุณงามความดี ควรจัดครูและผู้บริหารได้พบปะกันบ่อยครั้งเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

พลพันธ์ ดั่งสวัสดิ์ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษามุทพรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูโรงเรียนเอกชนมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีใน 10 ลำดับแรกคือ การมีแสงสว่างเพียงพอ การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรต่อกัน โอกาสในการศึกษาต่อการรักษาความสะอาด การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มาตรการการป้องกันภัยและอุบัติเหตุ และโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีอายุรายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่ทำการสอน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศ ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ครูเขตรชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูเขตรชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ครูเขตรชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.05 ครูเขตรชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติงานในสถานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาคแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดคาทอลิกหรือโรงเรียนทั่วไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และบุคลากรครูที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อีกทั้ง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และงานวิจัยที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรครูที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน มักจะมีความคิดเห็นต่างกัน

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งเป็นงานวิจัยต่างประเทศ มีดังนี้

เซอร์จิโอวานนิ และ สตาร์ราฟท์ (Sergiovanni; & Starratt. 1993: 86) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพของครู และนำไปสู่การปรับปรุงความสามารถการบริหารโรงเรียน เช่น การเปิดโอกาส การไว้วางใจกัน การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของครู ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้น อีกทั้งได้แยกแยะความแตกต่างระหว่างโรงเรียนที่มีคุณภาพในฐานะเป็นการเพิ่ม หรือมุ่งเน้นให้มีคุณภาพมากขึ้น ให้แตกต่างจากการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ไม่มีคุณภาพ

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

เคลส์ (Kells. 1996: 2631-A) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้ว่าสภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร ด้านหนึ่ง อีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นเพทางครอบครัว และด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหาร องค์กร การความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหารและการศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นเพทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อท่าทีของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดท่าทีและความประพฤติดของคณาจารย์

ฮันน (Hans. 2011: online) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานการทดสอบโครงสร้างในเชิงลึกของทฤษฎีต้องมีการ แสดงว่า แม่บทของความสำเร็จส่วนใหญ่มีส่วนของโครงสร้างสามัญพวกเขาสร้างรูปแบบอุดมคติ ซึ่งผลปฏิบัติงานและคุณภาพไปควบคู่กัน พวกเขาเตรียมการ การอธิบายสำหรับช่องว่างโครงสร้างระหว่างรูปแบบกับความเป็นจริง และวิธีการสำหรับการเปลี่ยนแปลง ทฤษฎีแบบนี้ได้ถูกร่องขออย่างแพร่หลาย แต่ก็ยังมีข้อบกพร่องแฝงอยู่ การละเลยสิ่งจำเป็นของความสัมพันธ์ของการว่าง (และการวิเคราะห์ที่ไม่เพียงพอของการต่อต้านการเปลี่ยนในองค์กร) และการมองในแง่ดีเกินไปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ดังนั้น ความพยายามของกลุ่มตัวแทน ดังเช่น การออกกฎหมายในเรื่องเงื่อนไขการทำงานของชาวสแกนดิเนเวียและชาวดีช ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีคุณค่าในสิทธิของตัวเอง) จากการวิเคราะห์และการสังเกต การประเมินทางเลือก วิธีการดูเหมือนจะไม่สามารถจับส่วนของเนื้อหาได้

เซอเรีย (Serey. 2011: online) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการศึกษามีข้อสรุปที่ค่อนข้างดีและตรงกับสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมสมัย การวิเคราะห์โครงสร้างของคุณภาพชีวิตการทำงานตามรูปแบบและที่ผ่านมาจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญในหลายประเทศ กล่าวถึงสุขภาพและความเป็นอยู่ งานรักษาความปลอดภัย งานความพึงพอใจในการทำงาน และความไม่สมดุล ในชีวิตการทำงานพัฒนาศักยภาพ ข้อสรุปว่า จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความท้าทายของทั้งบุคคลและองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายองค์ประกอบ ซึ่งปัจจัยที่ต้องระมัดระวังในการพิจารณา ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจการมีส่วนร่วมการจูงใจการผลิตสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่รักษาความปลอดภัยงานการพัฒนาความสามารถและความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตการทำงานคำตอบแทนปลอดภัยและสุขภาพสภาพ การทำงานและบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงานช่วยให้บุคคลเพื่อพัฒนาและใช้ความสามารถของเขาหรือทั้งหมดที่สุดของข้อกำหนดจุดมุ่งหมายที่บรรลุงานที่มีประสิทธิภาพที่ตรงกับความต้องการขององค์กรและส่วนบุคคลและค่าที่ส่งเสริมสุขภาพด้วยการรักษาความปลอดภัยงานความพึงพอใจการพัฒนาสมรรถนะและสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตการทำงานไม่ข้อกำหนดนี้ยังเน้นความรู้สึกที่รับรู้จากสิ่งแวดล้อมปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการทำงานความเข้าใจธรรมชาติของงานในสภาพแวดล้อมปัจจุบันเรากำหนด คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้มีประสิทธิผลในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งให้ความต้องการขององค์กรและบุคคลที่มีความหมายในการกำหนด ค่าของพนักงานที่สนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพที่ดีขึ้นและเป็นอยู่ที่ถึงความปลอดภัยความพึงพอใจและการพัฒนาศักยภาพความสมดุลระหว่างชีวิตทำงาน

ดรากาฮี และยาซดี (Dargahi H; & Yazdi MK. 2011: online) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลการแพทย์ เตหะรานในปากีสถาน ผลการศึกษา :คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เงินเดือน

รายได้พิเศษนอกจากเงินเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่าง มีนัยสำคัญตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ ความพึงพอใจในงานความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร และลักษณะงานสรุป การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องดำรงรักษาและส่งเสริมปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศขององค์กรในขณะเดียวกันต้องเร่งพัฒนาลักษณะงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นเพื่อที่จะรักษาบุคลากร และเพิ่มคุณภาพการพยาบาล

เมนทซ์ (Mentz. 2011: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้ โดยศึกษาจากครูจำนวน 60 คนที่สอนอยู่ในโรงเรียนเกี่ยวกับการเกษตร โดยศึกษาจากจำนวน 15 โรงเรียน พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบทมีความพึงพอใจบุคลากรของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน พวกเขาภูมิใจในอาชีพครู งานวิจัยนี้ยังพบว่า มีระดับคะแนนต่ำที่แสดงถึงความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่าครูมีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของต่อชุมชน ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน อีกทั้งครูยังมีความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนสำหรับสิ่งที่ครูคิดว่ายังขาดอยู่คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอ เนื่องจากผู้อำนวยการยังไม่ได้แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กร ให้ดีเท่าที่ควร

เพลส์มา (Pelsma. 2011: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู: การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษาคือ รายได้ ช่วงเวลาการเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษาและระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

บรากเกอร์ และคนอื่นๆ (Bragger; & et al. 2011: online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว วัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัวและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู พบว่า ความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูและจากการ

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุคูณถดถอย พบว่า วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัว และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูด้วย

ซินามอน และริช (Cinamon; & Rich. 2011: online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งของการทำงานและครอบครัวในอาชีพครูสตรี พบว่า การปฏิบัติงานอาชีพครู และการดำเนินชีวิตตามบทบาทของการดูแลครอบครัวของครูสตรี มีความขัดแย้งกันใน 2 บทบาทนี้ และระดับของโรงเรียนในระดับต่างกันก็ส่งผลต่อระดับความขัดแย้งของอาชีพครูและครอบครัว และความขัดแย้งของอาชีพครูสตรีกับบทบาทครอบครัว มีความแตกต่างจากอาชีพอื่นๆ ที่ต้องแสดงบทบาทของครอบครัวรวมถึงประสบการณ์ของครูต่างกันมีผลต่อระดับความขัดแย้งดังที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน

เทอร์ฮูเน (Terhune. 2011: online) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมือง โดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูคือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุดคือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยังพบอีกว่าผลจากการศึกษารั้งนี้ บ่งชี้ถึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสอนเรียนด้วยความสุข พวกเขาภูมิใจในการเป็นองค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานของครู ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมอนทานา

สรุป จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครู นั่นคือ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมจะทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และการที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจะช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความสุขใจและมีความสุขในการทำงาน และความมีอิสระในการทำงานจะทำให้บุคคลเห็นคุณค่าในตนเอง และที่สำคัญตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น คือ ผลตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ดี ความมีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการได้รับความยุติธรรมในการทำงานในทุก ๆ ด้าน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงในการบริหารโรงเรียนต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 317 คน จากสถานศึกษา จำนวน 5 โรงเรียน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนอยู่ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ปีการศึกษา 2556 จำนวน 175 คน ซึ่งได้มาจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากรดำเนินการดังนี้ คือ

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 175 คน
2. สุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้น (Strata) จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลากจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ลำดับที่	ชื่อโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนสิงห์ปทุมราษฎร์วิทยา	46	25
2	โรงเรียนมัธยมวัดหัตถสารเกษตร	38	21
3	โรงเรียนสายปัญญารังสิต	78	43
4	โรงเรียนหนองเสือวิทยา	72	40
5	โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการ	83	46
รวม		317	175

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ในหัวข้อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปในเรื่องของส่วนบุคคลของครู ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นแบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกระดับความคิดเห็น จำนวน 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

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

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำข้อมูลและแนวคิดต่างๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์ และกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า
 2. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนตามขอบเขตและนิยามศัพท์ที่ศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบสำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม
 3. นำแบบสอบถามที่สร้างไปหาคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรง (Validity) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective congruence) เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.6 -1.0
 4. ปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ
 5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนเทศบาลเทศบาลท่าโขลง 1 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach. 1970:161)
- 5.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 31 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .95

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามวิธีการ และขั้นตอนดังนี้

1. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือราชการจากคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไปถึงผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อขอความร่วมมือสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลโดยเก็บข้อมูลจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
2. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามกำหนดเวลาที่นัดหมายไว้

3. ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจากครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจัดทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์

2. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาของครู ตำแหน่งงานของครู รายได้และประสบการณ์การทำงาน แล้วนำมาหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. นำข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี มีจำนวน 31 ข้อ คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียมวินัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม มาตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ดังนี้

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

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แบบสอบถาม ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และรวมทุกด้าน โดยกำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนค่าเฉลี่ยของคำตอบตามหลักการของ บุญชม ศรีสะอาด (2535: 22-25) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้สถิติ t-test กับ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติ One Way ANOVA กับ ตำแหน่งงานของครู และ รายได้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)

5.2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

5.2.1 หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของของครอนบาค (Cronbach; & Alpha Coefficient) ในการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

5.3. สถิติในการทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 เปรียบเทียบโดยการหาค่าที (t-test) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์

5.3.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) กับตัวแปรรายได้ และตำแหน่งงาน เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe's test)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นหมวดหมู่ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ แทนความหมาย ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

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

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และ ประสบการณ์ ได้แสดงเป็นค่าจำนวน และร้อยละ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์

สภาพทั่วไปของครูผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	96	54.86
สูงกว่าปริญญาตรี	79	45.14
รวม	175	100
2. ตำแหน่งงาน		
ครู คศ. 1	51	29.14
ครู คศ. 2	78	44.57
ครู คศ. 3	46	26.29
รวม	175	100
3. รายได้		
10,000 – 1,5000 บาท	8	4.57
1,5001– 20,000 บาท	72	41.14
มากกว่า 20,001 บาท	95	54.29
รวม	175	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
อายุงานต่ำกว่า 5 ปี	24	13.71
อายุงาน 6 ปีขึ้นไป	151	86.29
รวม	175	100

จากตาราง 2 พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (96 คน) คิดเป็นร้อยละ 54.86 ตำแหน่งงานครู คศ. 2 (78 คน) คิดเป็นร้อยละ 44.57 มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท (96 คน) คิดเป็นร้อยละ 54.29 คน และประสบการณ์การทำงานอายุงาน 6 ปีขึ้นไป (151 คน) คิดเป็นร้อยละ 86.29

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ

ระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

ในตอนนี้เป็น การนำเสนอผลการการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ดังต่อไปนี้

ตาราง 3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.63	.87	มาก
2.	ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.67	.48	มาก
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.83	.51	มาก
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.53	.46	มาก
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.60	.51	มาก
6.	ด้านลัทธิธรรมเนียม	3.48	.65	ปานกลาง
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.21	.37	ปานกลาง
8.	ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม	2.55	.45	ปานกลาง
รวม		3.43	.40	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ โดยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าทุกด้าน ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .51) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= .48) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = .37) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.41	1.21	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายกัน	3.81	.86	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอเมื่อเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน	3.81	.91	มาก
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน	3.50	1.03	มาก
รวม	3.63	.87	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = .87) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .86) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอเมื่อเทียบกับผู้ประกอบวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .91) และท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.03)

ตาราง 5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ			
1. ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.57	.54	มาก
2. ที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ	3.50	.55	มาก
3. ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม	3.71	.73	มาก
4. ที่ทำงานของท่านมีการจัดวางของใช้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ	3.91	.77	มาก
รวม	3.67	.48	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ที่ทำงานของท่านมีการจัดวางของใช้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .77) ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .73) และที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = .54)

ตาราง 6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
1	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน	3.93	.94	มาก
2	ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ	4.19	.66	มาก
3	ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่า	3.75	1.05	มาก
4	งานที่ท่านทำมีความท้าทาย	3.47	.65	ปานกลาง
รวม		3.83	.51	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = .66) ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .94) และท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.05)

ตาราง 7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน				
1	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้	3.44	.60	ปานกลาง
2	ท่านได้รับโอกาสเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.30	.81	ปานกลาง
3	ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	4.10	.70	มาก
4	หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานของท่านตรงความเป็นจริง	3.26	.74	ปานกลาง
รวม		3.53	.46	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ อยู่ในระดับมาก คือท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .70) อยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้ ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = .60) และหน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานของท่านตรงความเป็นจริง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = .74) เรียงตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
1 หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	3.93	.72	มาก
2 หน่วยงานของท่านมีการยอมรับ การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ	3.91	.69	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุย เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.12	1.10	ปานกลาง
4 หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สังคมยอมรับ	3.45	.66	ปานกลาง
รวม	3.60	.51	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .72) และรองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการยอมรับการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = .69) สำหรับหน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.10) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านลัทธิธรรมาภิบาล โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม				
1	นโยบายของหน่วยงานเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน	2.83	.96	ปานกลาง
2	ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว	3.63	.98	มาก
3	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน	3.71	.79	มาก
4	ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องทางการเมือง	3.74	.80	มาก
รวม		3.48	.65	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = .65) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องทางการเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = .80) รองลงมาคือท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .79) ยกเว้น นโยบายของหน่วยงานเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D. = .96)

ตาราง 10 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
1	ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	2.84	1.06	ปานกลาง
2	งานที่ท่านทำไม่มากจนเกินไป	4.11	.59	มาก
3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	1.98	.73	น้อย
4	ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม	3.93	.67	มาก
รวม		3.21	.37	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานีด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D.=.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนี้ งานที่ท่านทำไม่มากจนเกินไป ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .59) ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$, S.D.= .67) ยกเว้น ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 2.84$, S.D.= 1.06) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 11 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูด้านการเกี่ยวพันทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม			
1 งานของท่านมีส่วนช่วยให้ครอบครัวของท่าน มีความเป็นอยู่ที่ดี	3.60	1.02	มาก
2 ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับ หน่วยงานอื่นอยู่เสมอ	3.89	.68	มาก
3 หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงาน แบบมีส่วนร่วม	2.73	.81	ปานกลาง
รวม	2.55	.45	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.55$, S.D. = .45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = .68) และงานของท่านมีส่วนช่วยให้ครอบครัวของท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 1.02) ยกเว้นหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.73$, S.D. = .81)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

จังหวัดปทุมธานี

ในตอนนี้เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยเปรียบเทียบตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงานดังต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี		ระดับ การศึกษา ปริญญาตรี		ระดับ การศึกษา สูงกว่า ปริญญาตรี		t	p
		n = 96		n = 79			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	3.64	1.06	3.63	.95	2.53	.26
2.	ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.66	.63	3.69	.67	.66	.50
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.84	.83	3.83	.83	.52	.58
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.55	.72	3.50	.73	.24	.65
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.58	.78	3.63	.80	2.30	.15
6.	ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม	3.45	.90	3.52	.84	1.15	.49
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.23	.77	3.20	.75	.73	.58
8	ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม	3.42	.83	3.38	.84	.32	.64
รวม		3.55	.82	3.55	.80	1.06	.48

จากตาราง 12 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี	ตำแหน่ง ครูคศ.1 n = 51		ตำแหน่ง ครูคศ.2 n = 78		ตำแหน่ง ครูคศ.3 n = 46	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	3.33	.94	3.76	1.20	3.77	.99
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.57	.66	3.73	.63	3.69	.64
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.82	.80	3.83	.81	3.86	.82
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	3.43	.71	3.63	.68	3.47	.75
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.46	.76	3.70	.79	3.60	.80
6. ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม	3.26	.85	3.60	.90	3.53	.84
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน	3.15	.77	3.27	.74	3.19	.77
8. ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม	3.15	.83	3.53	.81	3.48	.80
รวม	3.40	.79	3.63	.80	3.57	.80

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งครู คศ.2 และตำแหน่งครู คศ.3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.80, $\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.80) ตามลำดับ

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน
ส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี
จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
---------------------	------------------	----	----	----	---	---

ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	6.90	3.45	.04*	3.73
	ภายในกลุ่ม	173	171.18	1.00		
	รวม	175	178.08			
ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.36	.75	.511	.47
	ภายในกลุ่ม	173	73.36	.43		
	รวม	175	74.72			
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	119.07	2.81	.27	3.14
	ภายในกลุ่ม	173	117.38	.69		
	รวม	175	122.99			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.63	1.31	.43	2.54
	ภายในกลุ่ม	173	86.41	.50		
	รวม	175	89.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	2.97	1.49	.32	1.81
	ภายในกลุ่ม	173	111.19	.65		
	รวม	175	114.15			
ด้านลัทธิธรรมาภิบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.15	2.08	.21	2.99
	ภายในกลุ่ม	173	132.40	.77		
	รวม	175	136.55			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.96	.98	.39	2.08
	ภายในกลุ่ม	173	103.84	.61		
	รวม	175	105.79			

ตาราง 14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
	ระหว่างกลุ่ม	2	7.29	3.65	.25	5.07

ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม	ภายในกลุ่ม	173	117.39	.68		
	รวม	175	124.59			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	18.29	2.07	.30	2.85
	ภายในกลุ่ม	173	114.14	.67		
	รวม	175	118.24			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่า ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างดังกล่าว ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตารางที่ 15

ตาราง 15 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ
ระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน		
	ตำแหน่ง ครูคศ.1 n = 51 3.33	ตำแหน่ง ครูคศ.2 n = 78 3.76	ตำแหน่ง ครูคศ.3 n = 46 3.77
	$\bar{X}$		
ตำแหน่งครูคศ. 1	3.33	.43*	.44*
ตำแหน่งครูคศ. 2	3.76		
ตำแหน่งครูคศ. 3	3.77		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ ระหว่างครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 1 กับครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 2 และครูที่มีตำแหน่ง ครูคศ. 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 1 สำหรับครู ที่มีตำแหน่งครูคศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี		รายได้ 10,000- 15,000 n = 8		รายได้ 15001- 20,000 n = 72		รายได้ มากกว่า 20,001 n = 95	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1.	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	2.16	.70	3.52	.97	3.81	.98
2.	ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย และ ส่งเสริมสุขภาพ	3.69	.64	3.60	.67	3.72	.63
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.82	.76	3.77	.84	3.88	.80
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.44	.77	3.43	.71	3.61	.70
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.53	.58	3.59	.78	3.62	.81
6.	ด้านลัทธิธรรมเนียม	3.07	.94	3.34	.88	3.63	.85
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.00	.85	3.18	.79	3.26	.72
8.	ด้านการเกื้อพันธ์ทางสังคม	2.96	.95	3.28	.83	3.54	.80
รวม		3.20	.77	3.46	.81	3.63	.79

จากตาราง 16 พบว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= .79) ครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= .81)

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการได้รับค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2	15.74	7.87	.01*	7.55
	ภายในกลุ่ม	173	162.33	7.63		
	รวม	175	178.08			
ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	.99	.50	.37	1.27
	ภายในกลุ่ม	173	73.73	.43		
	รวม	175	74.72			
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	4.25	2.13	.22	2.89
	ภายในกลุ่ม	173	118.74	.70		
	รวม	175	122.99			
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.50	.75	.25	1.61
	ภายในกลุ่ม	173	87.53	.51		
	รวม	175	89.03			
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.95	.98	.66	1.06
	ภายในกลุ่ม	173	112.20	.66		
	รวม	175	114.15			
ด้านลัทธิธรรมาภิบาล	ระหว่างกลุ่ม	2	6.09	3.05	.08	4.53
	ภายในกลุ่ม	173	130.46	.76		
	รวม	175	136.55			
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.51	.76	.05	1.71
	ภายในกลุ่ม	173	104.28	.61		
	รวม	175	155.79			

ตาราง 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
---------------------	------------------	----	----	----	---	---

ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	5.96	2.98	.15	4.13
	ภายในกลุ่ม	173	118.63	.69		
	รวม	175	124.59			
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	2	4.75	2.38	.28	3.09
	ภายในกลุ่ม	173	113.49	1.50		
	รวม	175	124.49			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 พบว่า ครูที่มีรายได้แตกต่างกันโดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สำหรับ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างดังกล่าว ผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test) ดังตารางที่ 18

ตาราง 18 การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามรายได้

		รายได้	
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน	10,000-	15001-	มากกว่า
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ ระดับทอง	15,000	20,000	20,001
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	n = 8	n = 72	n = 95
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	2.16	3.52	3.81
เขต 4 จังหวัดปทุมธานี			
จำแนกตามตำแหน่งงาน			
	$\bar{X}$		
10,000-15,000 บาท	2.16	.99*	1.28*
15001- 20,000 บาท	3.52		
มากกว่า 20,001 บาท	3.81		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอ ระหว่างครูที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท กับครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.05 โดยครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท สำหรับครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 4 จังหวัดปทุมธานี		ประสบการณ์การทำงาน				t	p
		อายุงานต่ำกว่า 5 ปี		อายุงาน 6 ปี ขึ้นไป			
		n = 24		n = 151			
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1.	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ	2.70	.68	3.78	.96	7.13	.09
2.	ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.43	.60	3.72	.65	2.45	.35
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.62	.68	3.87	.82	5.65	.35
4.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.15	.75	3.59	.69	1.35	.43
5.	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	3.26	.67	3.66	.79	1.03	.56
6.	ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม	2.97	.79	3.56	.87	3.36	.35
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.01	.77	3.25	.75	2.19	.26
8.	ด้านความเกี่ยวพันทางสังคม	2.79	.50	3.50	.79	.97	.35
รวม		3.24	.68	3.62	.79	2.99	.34

จากตาราง 19 พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานอายุงานต่ำกว่า 5 ปี กับอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานอายุงาน 6 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= .79)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี สรุปได้โดยลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของงานวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ใน 8 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ตามตัวแปรด้านระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ทั้ง 8 ด้านคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมนุญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม สรุปได้ดังนี้

1. ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (96 คน) คิดเป็นร้อยละ 54.86 ตำแหน่งงาน ครูศศ. 2 (78 คน)

คิดเป็นร้อยละ 44.57 รายได้มากกว่า 20,001 บาท (95 คน) คิดเป็นร้อยละ 54.29 และประสบการณ์การทำงานอายุงาน 6 ปีขึ้นไป (151 คน) คิดเป็นร้อยละ 86.29

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D.= .40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก ถือเป็นเรื่องดี เพราะครูรู้สึกว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ ที่ทำงานมีการจัดวางของใช้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ พร้อมทั้งได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน หน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดี ส่วนด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เพราะครูรู้สึกว่านโยบายของหน่วยงานไม่มีความชัดเจนและไม่เป็นธรรม ให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วมน้อย และการทำงานก็มีอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต เพราะงานที่ทำมากจนเกินไป ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่ดีเท่าที่ควร

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

3.1 ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน

3.2 ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่าง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการเกี่ยวพันทางสังคมไม่แตกต่างกัน

3.3 ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านลัทธิธรรมเนียม และด้านการเกี่ยวพันทางสังคม ไม่แตกต่างกัน

3.4 ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันทุกด้าน

การอภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยเป็นอย่างไร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีที่ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง เพราะครูคิดว่า นโยบายของหน่วยงานยังไม่ชัดเจนและไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องของค่าตอบแทน พร้อมทั้งปริมาณของงานที่ได้รับมากเกินไปจนทำให้ไม่มีความสุขกับการทำงาน และส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีด้วย ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีที่ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะตั้งใจทำงาน ตั้งใจสอนหนังสือนักเรียน รักองค์กร และมีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งผลให้องค์กรนั้นขับเคลื่อน การทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง โอซารัส (2542: 99) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับดี และกฤติมา รวยสูงเนิน (2550: 70-77) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่กล่าวว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง เพราะอาจจะมาจากนโยบายการบริหารงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่มีการพิจารณาในเรื่องของสวัสดิการ เงินเดือน และการปรับวุฒิการศึกษาให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมโดยไม่ให้เหลื่อมล้ำกันมากนัก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของคณะผู้บริหารของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน ที่ถือว่ามนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้อง กับ พินันท์ พรประสิทธิ์ (2541: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ว่าครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 ที่กล่าวว่าครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2548: บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน และการที่ครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 1 ครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การบริหารงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจ คือ การทำให้ครูเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีสวัสดิการที่เท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งหน้าที่การงานของครู ไม่มีการแบ่งชนชั้น และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำให้ครูมีความรักและความผูกพันกับหน่วยงาน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 1 กับครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 3 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 3 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 1 เนื่องจากครูที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ย่อมได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าครูที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่ำกว่า จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 2 และครูที่มีตำแหน่งครู คศ. 3 มีความมั่นคงในชีวิตความเป็นอยู่และได้รับสิทธิพิเศษที่มากกว่าครูในระดับอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ มาลี บุญเกตุ (2546: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงเรียนเจียไฉ อำเภอบัวพารา จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความแตกต่างกัน โดยครูที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า/หมวด มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติมากกว่าครูทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปราณี ตันติตระกูล (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนเครือข่าย จังหวัดราชบุรี จากกลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 237 คน ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีสภาพการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการเตรียมความพร้อมและการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 2 และ

ครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 3 แตกต่างจากครูที่มีตำแหน่งครูคศ. 1 ในด้านด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

4. ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ที่กล่าวว่า ครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า อัตราเงินเดือน ของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า ระหว่างครูที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท ครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยครูที่มีรายได้ 15001- 20,000 บาท และครูที่มีรายได้ มากกว่า 20,001 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีรายได้ 10,000-15,000 บาท เนื่องจากว่าครูที่มีรายได้สูงย่อมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าครูที่มีรายได้น้อย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของเสนาะ ดิยาว (2546: 253) ที่กล่าวไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำเนินชีวิต ในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ ผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด และสอดคล้องกับ จิตามา เทิดไทย (2548: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษา กลุ่มเจ้าพระยาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือนและภาระหนี้สินแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่กล่าวว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากรูปแบบการบริหารงานของโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ของครูทุกโรงเรียนมีนโยบายและคณะผู้บริหารที่เป็นกลุ่มบุคคลเดียวกัน มีนโยบายและหลักการในการปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน ซึ่งทำให้ครูไม่ได้แสดงความสามารถของตนเองเท่าที่ควร เพราะต้องฟังคำสั่งจากคณะผู้บริหารแล้วนำมาปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิศิษฐ์ ศรีวัชรรัตน์ (2546: 36) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือ

คาทอลิก พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีประเด็นที่ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านการเกี่ยวพันทางสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมากกว่าที่จะเน้นถึง การเคารพในสิทธิส่วนตัวและการดูแลครอบครัวของครู พร้อมทั้งนโยบายของหน่วยงานยังไม่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน ฉะนั้น โรงเรียนควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับบิดามารดาและบุตรของครูมากขึ้นกว่าเดิม โดยมีการประกาศทำเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน

1.2 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีรายได้มากกว่า 20,001 บาท มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าครูที่มีรายได้น้อย ดังนั้นผู้บริหารควรเอาใจใส่ให้ความสำคัญกับครู พุดคุยสอบถามสารทุกข์สุกดิบ รวมทั้งหมั่นไปเยี่ยมเยียนครอบครัวของครู เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูอยู่เสมอ

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอแตกต่างกัน โดยครูที่มีตำแหน่ง ครู คศ.2 และตำแหน่งครู คศ.3 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าครูที่มีตำแหน่ง ครูคศ.1 ดังนั้นผู้บริหารควรเอาใจใส่ พุดคุยให้เกียรติ และสนับสนุนพร้อมทั้งส่งเสริมให้กำลังใจ ให้ความสำคัญในทุกระดับ เสมอภาคกัน เพราะตำแหน่งหน้าที่มีคุณค่าและความสำคัญเท่าเทียมกัน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

2.2 ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. ถ่ายเอกสาร.
- กษมา ทองขลิบ. (2550). ความผูกพันต่อองค์การกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยานิพนธ์ วท.ม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2548). เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ สำหรับ
โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา. นนทบุรี: ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานงาน
คณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหาร
การศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- คมกฤษ รัตนคร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- จริยา เดชบุญชร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.

- จิระพงษ์ ขุนพิลึก. (2551). ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของ
ครูเขตจอมทอง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร.
- จิตาภา เทิดไทย. (2548). คุณภาพชีวิตของครูประถมศึกษา กลุ่มเจ้าพระยาสังกัด
กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. บัณฑิตวิทยาลัย.
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. ถ่ายเอกสาร.
- นัทรพงษ์ วงษ์สุข. (2556). พลิกกลยุทธ์องค์กรเพิ่มเติม “QWL” สร้างคุณภาพงาน _ชีวิต.
ผู้จัดการรายสัปดาห์. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2556, จาก
<http://www.2poto.com/exwebboard/01176.html>
- ชนิษฐ์ภักดิ์ สิงหลกะ. (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร.
สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พินัส หันนาคินทร์.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- เชษฐา ไชยเดช. (2546). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพ ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.
- จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. (2550).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความ
ผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ : กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี.
(ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.

ตรีชฎา อุ่นเรือง. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการ
เกษตรในส่วนกลาง**. สารนิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ถวิล มาสาซ้าย. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ
กั้นดารเสียงภัย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). **คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยู่ธยา. (2543). **คุณภาพชีวิตที่ดี.วารสารประชากรศึกษา**. 3(1): 9-10.

ทีปกาญจน์ ชัยศิริพาณิชย์. (2549). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท อีทีเอ (ประเทศไทย) จำกัด.**
ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

เทพนม เมืองแมน และ สวิงสุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์การ.พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. อุบลราชธานี:
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

ธำรง อุดมไพจิตรกุล.(2545). **เศรษฐศาสตร์การพัฒนาศักยภาพกรมมนุษย์:ตามแนวพระราชดำริ.**
กรุงเทพฯ: ฝ่ายวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤดล มีเพียร.(2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน
บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน).**วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง
จังหวัดลำพูน. คำคว่าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์**
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นาดยา สมิตะเจียร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ถ่ายเอกสาร.

- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). **คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
การ ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิคม กันตะคะนันท์.(2548).**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
เขต 3**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภา เมธาวีชัย. (2543). **วิทยาการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- นิศารัตน์ ศิลปะเดช. (2539). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต**. กรุงเทพฯ: พิธีษฐ์การพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535) . **การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณ
ค่ากับกลุ่มตัวอย่าง**.วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสาร
คาม.3(1): 22-25.
- บุญสม นวลโพธิ์. (2546). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษา ตามการรับรู้
ของตนเองและของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ
ในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา**. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(พลศึกษา). ขอนแก่น:
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- บวร งามศิริอุดม.(2542). **โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ: เป็นอย่างไร คิดอย่างไร
ทำอย่างไร?**. นนทบุรี: กรมอนามัย.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2530). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาข้าราชการ
พลเรือน.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน**.จุลสาร
พัฒนาข้าราชการพลเรือน1.(1) : 5-12.
- เบญจวรรณ ธัญญอุตร. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดา
รามสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- ประทุมทิพย์ ศรีเมือง. (2546). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพ
ภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร**.
สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปราณี ตันติตระกูล. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
ระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมเครือข่าย จังหวัดราชบุรี .

สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ปรียาพร วงษ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ :

ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผจญ เฉลิมสาร.(2556). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม 2555,จาก

<http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana>

ผาสุก มุทฺธเมธา. (2535). คติชาวบ้านกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
โอเดียนสโตร์.

พัญญา บวรนนท์กุล. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณี
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร.

พินันต์ พรประสิทธิ์.(2541).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการ
สอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

พิพัฒน์ จันทรา.(2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

พริภา พงศ์พัฒนากิจโชติ. (2547).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการจัดหางาน
ในส่วนกลาง. ภาคนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรพิมล แม้นญาติ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
กับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
ถ่ายเอกสาร.

พูลพันธุ์ ดั่งสวัสดิ์. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่
การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สาขาวิชา
สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา).กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
ถ่ายเอกสาร.

- ภคินี โอพาริกชาติ . (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1** . สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มาลี บุญเกิด. (2546). **การศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ: กรณีศึกษาโรงเรียนเจ็ยใช้อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี**. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มงคล ลาวรรณ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ**. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย. 4(2): 54-67.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์การ: แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งนภา สันติศิรินันต์. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ลัดดา เจียมจุไร. (2546). **ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วรรณ ศักดิ์อุดมทรัพย์. (2549) . **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กรณีศึกษา : โรงพยาบาลสินแพทย์**. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์.(2546). **ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือคาทอลิก.การศึกษาอิสระ**. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.ถ่ายเอกสาร.
- วิไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซอร์จำกัด.ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา**.
- วันชัย ศรีสุวรรณ. (2554). **วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูปทุมธานี**. ปทุมธานี.

- วัทยากร สินพูล.(2551).ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์การของพนักงานการไฟฟ้านครหลวงแห่งประเทศไทย(คลองเตย). สารนิพนธ์
บธ.ม. (สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- วิริยะ สว่างโชติ. (2550). คุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพ: (การพยายาม) หาจุดเชื่อมบน
ความต่าง. สืบค้นเมื่อ 2 ธันวาคม2555,จาก
<http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=410>
- ศราวุธ บวรกิจประเสริฐ. (2545). คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนสังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 9. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศักดา สรรเสริญ. (2547). ศึกษาการปฏิบัติงานวิทยุนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เศกสิน ศรีวัฒนากุลกิจ. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทยในญี่ปุ่น : ศึกษา
กรณี แรงงานนอกกฎหมาย. ภาควิชารัฐศาสตร์คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สกล ลิขิตภูมิ.(2545).คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง โอธารส (2542)คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรัญญา นวลลออ.(2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอ
คลองหลวง ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2535). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ
สำนักงาน ก.พ.

- สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๕**.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2555). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559**. กรุงเทพฯ:สำนักงานพัฒนาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี.
- สุขชัย สิทธิปาน. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยจำกัด**. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไปราชภัฏสวนดุสิต.
- สุขุม คำแหง. (2542). **ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สุพล อนามัย. (2549). **การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุนนทิพย์ ใจเหล็ก. (2541). **การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิตสาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ (2541). **วิวัฒนาการส่งเสริมสุขภาพระดับชาติ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- เสนาะ ดิยาวี และ จีระ ประทีป. (2544). **คำตอบแทน**. เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). **ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.

- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร การศึกษา.มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.**
- อำนาจ แสงสว่าง. (2540). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- อุทุมพร จามรمان. (2530).**การวัดและประเมินการเรียนรู้การสอนระดับอุดมศึกษา เล่มที่ 3. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ฟันนี่พับบลิชซิ่ง.**
- Best, J. W. (1981).**Research in education.** New Jersey: Prentice-Hill.
- Bragger, J.O.; & other.(2005). **Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers.** Retrieved May 5, 2011, from <http://www.springerlink.com/content/lq15504647q67866/fulltext.pdf>
- Cinamon, R.G.; & Rich, Y. (2005).**Work-Family Conflict among Female Teachers.** Retrieved May 5, 2011. from http://www.sciencedirect.com/science?ob=MImg&_imagekey_56423_sdarticle.pdf
- Dargahi, H ; & Yazdi, M. K. (2007). **Quality of work life in TehranUniversity of medical sciences hospitals' clinicallaboratories employees Pakistan.** 23(7): 630-3.
- Davis,L.E. (July-August,1997). **Enhancing the Quality of work life:Developments in the United States.** International Labour Review.116(1): 53-56
- Dubrin. (1992). **Human Relations.**New Jersey:Prentice-Hall.
- Ferrans, C.E.; & Power, M.J. (1992). **Psychometric Assessment of the Quality of Life Index.**Research in Nursing & Health.
- Griffin. (1999). **Management.** 6th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Hans, P. (2003). **Performance and Quality of Working Life.** Journal of Organizational Change Mangement.13(4): 389-400.
- Kells, H.R. (1996). **Self regulation in higher education: a multi-national perspective on collaborative systems of quality assurance and control.**Great Britain: Biddies Ltd.
- Huse, E.F.; & Cummings, T.(1985). **Organization Development and Change.** New York: West Publishing.
- Likert, R. (1932). **A Technique for the Measurement of Attitudes.** Archives of Psychology; No. 140.

Moeser, E.L. & Golen, L.L. (1987). **Quality of work life: A Participative Management**

Process That Works. Dissertation Abstracts International. Retrieved

December 10, 2010, from <http://www.lib.umi.com>

Pelsma, Dennis M. (2003). The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary

Report on a Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the

Implications for School Counselors. Retrieved February 25, 2011, from

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/00000019b/80/1b/e2/89.pdf

Serey, T. T.(2006).**Choosing a Robust Quality of Work Life**. Business Forum. 27(2): 7-10.

Sergiovanni, T. J.; & Starratt, R. J. (1993). **Supervision**. Singapore: McGraw-Hill.

Terhune, Michael Neil.(2006). A Study of Demographics and Job Related Categories That

Influence the Quality of Teacher Work Life in Montana Schools with

Indigenous Populations. Dissertation Abstracts *International*. Retrieved February

25, 2011, from <http://www.lib.umi.com>

UNESCO. (1993). **Quality of Life: An Orientation to Population Education**. Bangkok:

UNESCO.

WHOQOL Group. (1994). **Quality of Life Assessment: International Perspective**.

New York: Springer- Verlag .

Walton, R. E. (1974). **Improving the Quality of Working Life : What is it ?**. Sloan :

Management Review. 15 (September): 11-22.



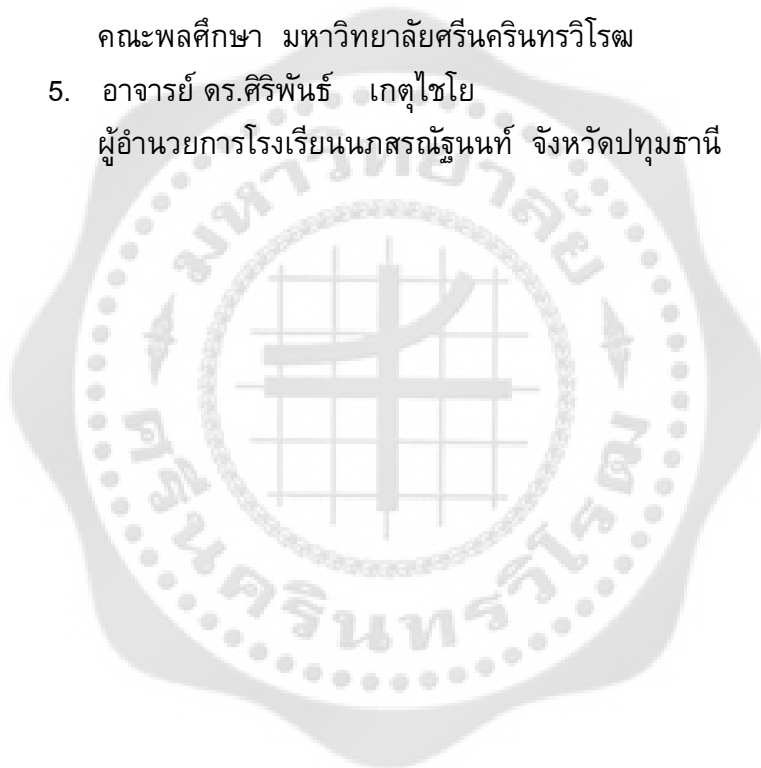
ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.สมชาย เทพแสง
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา
สำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตตวิทย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อาจารย์ ดร.สรภักดิ์สรณ์ ฉัตรกมลทัศน์
วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. อาจารย์ ดร.พิมพ์า ม่วงศิริธรรม
คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
5. อาจารย์ ดร.ศิริพันธ์ เกตุไชโย
ผู้อำนวยการโรงเรียนนงสธรณ์ฐานท์ จังหวัดปทุมธานี



ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 175 คน
3. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ประกอบด้วย คือ
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพระดับทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จังหวัดปทุมธานี
4. โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อ
5. คำตอบทุกข้อถือว่าเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อท่านและใช้เฉพาะในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางพิทยาภรณ์ เจริญศิริจิตพล
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. ระดับการศึกษาของครู

☐ - ปริญญาตรี

☐ - สูงกว่าปริญญาตรี

2. ตำแหน่งงานของครู

☐ - ครู คศ. 1

☐ - ครู คศ. 2

☐ - ครู คศ. 3

3. รายได้

☐ - 10,000 - 15,000 บาท

☐ - 15,001 - 20,000 บาท

☐ - มากกว่า 20,001 บาท

4. ประสบการณ์การทำงาน

☐ - อายุงานต่ำกว่า 5 ปี

☐ - อายุงาน 5 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง

ของท่านมากที่สุด โดยความหมายของแต่ละช่องมีดังนี้

5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทน จากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนตามความสามารถ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นที่คล้ายกัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ เมื่อเทียบกับผู้ประกอบการวิชาชีพที่คล้ายคลึงกัน					
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากที่ทำงาน					
สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. ที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
6. ที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ					
7. ที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเหมาะสม					
8. ที่ทำงานของท่านมีการจัดวางของใช้อย่างเป็นระบบและมีระเบียบ					
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
9. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้เต็มศักยภาพ					
11. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณค่า					
12. งานที่ท่านทำมีความท้าทาย					
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
13. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานตรงตามความรู้					
14. ท่านได้รับโอกาสเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น					
15. ท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					
16. หน่วยงานของท่านมีการประเมินการปฏิบัติงานของท่านตรงความเป็นจริง					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
17. หน่วยงานของท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
18. หน่วยงานของท่านมีการยอมรับ การเอาใจใส่ซึ่งกันและกันอยู่เสมอ					
19. หน่วยงานของท่านมีการประชุมพูดคุยเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
20. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สังคมยอมรับ					
ลัทธิธรรมาภิบาล					
21. นโยบายของหน่วยงานเป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน					
22. ท่านได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว					
23. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน					
24. ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องทางการเมือง					
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
25. ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน					
26. งานที่ท่านทำไม่มากจนเกินไป					
27. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต					
28. ท่านใช้เวลาในการทำงานในแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม					
การเกื้อหนุนทางสังคม					
29. งานของท่านมีส่วนช่วยให้ครอบครัวของท่านมีความสุขเป็นอยู่ที่ดี					
30. ท่านให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ					
31. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานแบบมีส่วนร่วม					



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	นางพิทยาภรณ์ เจริญศิริจตุพล
วันเดือนปีเกิด	11 สิงหาคม 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	37/199 หมู่ 6 หมู่บ้านพฤษภา 65/1 ตำบลคลองสอง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12120
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.2 โรงเรียนเทศบาลท่าโขลง ๑ สังกัดเทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี
ประวัติการศึกษา	มัธยมศึกษา
พ.ศ.2539	จาก โรงเรียนยุงทองพิทยาคม จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ.2544	ครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกภาษาไทย จาก สถาบันราชภัฏพระนคร กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2557	การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร