

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและสุภาพองค์การ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดชายฝั่งทะเลตะวันออก ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุภาพองค์การ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามลำดับหัวข้อดังนี้

1. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. แนวคิดเกี่ยวกับสุภาพองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุภาพองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ความเป็นมาของการดำเนินการการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม เมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพการพัฒนาประเทศย่อมทำได้สะดวก รวดเร็ว ได้ผลแน่นอน รวดเร็ว (พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2520, หน้า 9) นับตั้งแต่การสร้างโรงเรียนหลวงแห่งแรกขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์เมื่อ พ.ศ. 2414 โรงเรียนนี้ตั้งอยู่ในบริเวณพระบรมมหาราชวัง ทำการสอนวิชาหนังสือและเลขเพื่อเตรียมบุคคลให้มีความรู้ความสามารถที่จะเข้ารับราชการได้ โรงเรียนนี้ต่างกับโรงเรียนวัดที่เคยมีมาก่อน โดยมีสถานที่เล่าเรียนซึ่งจัดไว้โดยเฉพาะ มีพระราชาเป็นครูและทำการสอนตามเวลาที่กำหนด วิชาที่สอนมีภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และวิชาอื่น ๆ ที่ไม่เคยสอนในโรงเรียนแผนโบราณ

นับตั้งแต่การสร้างโรงเรียนหลวงแห่งแรกขึ้น การศึกษาก็ได้ขยายตัวออกไปตามลำดับ ภายใต้พระบรมราชูปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ในสมัยราชาธิปไตยทุกรัชกาล นอกจากโรงเรียนประถมและมัธยมก็ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนสอนอาชีพ โรงเรียนทหาร โรงเรียนฝึกหัดครู และสถานศึกษาขั้นสูงหรืออุดมศึกษา เพื่อให้รองรับความต้องการด้านกำลังคนของสังคมไทยในยุค

ต่อ ๆ มาได้อย่างเพียงพอ จนเมื่อประเทศไทยได้เปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย รัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยก็ได้ดูแลส่งเสริมการศึกษาของประชาชนให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นมา โดยลำดับ และเร่งรัดพัฒนาขยายการศึกษาออกไปอย่างทั่วถึง โดยเน้นเป็นการศึกษาที่มุ่งตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐานของปวงชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้นครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่จำเป็นสำหรับบุคคลเพื่อความอยู่รอด ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ต่อเนื่อง จนมีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และระบุไว้ว่า...“มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ...” และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน (Basic Education) หมายถึง การเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป เช่น การศึกษาสำหรับเด็กวัยเริ่มต้น การศึกษาระดับประถม การสอนให้รู้หนังสือ ทักษะความรู้ทั่วไป ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต สำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่การศึกษาพื้นฐานยังขยายขอบเขตไปถึงระดับมัธยมศึกษา

ความหมายของการศึกษาพื้นฐาน

คำว่า “การศึกษาพื้นฐาน” (Basic Education) เป็นคำที่มีความหมายหลากหลาย ในสหรัฐอเมริกา การศึกษาพื้นฐานหมายถึง “การสอนให้มีทักษะในการสื่อสาร คิดคำนวณ และเข้าสังคม เพื่อให้บุคคลสามารถอ่านออกเขียนได้ คิดคำนวณเป็น สามารถค้นคว้าหาความรู้ต่อไปได้ รู้จักโลกแห่งการงาน หน่วยสวัสดิการสังคม ทำงานกับนายจ้างได้ รู้จักการบริโภคที่เหมาะสม รู้จักการปรับปรุงสุขภาพ” (Cartwright, 1970, p. 407) ตามความหมายนี้มุ่งถึงการศึกษาเบื้องต้นเป็นสำคัญ องค์การยูเนสโก ซึ่งเป็นศูนย์รวมของนานาชาติในด้านการศึกษา ได้ให้คำนิยามการศึกษาพื้นฐานไว้ว่า “การศึกษาสำหรับคนทุกเพศทุกวัย ให้มีโอกาสดูแลเรียนรู้ความรู้ทั่วไปที่เป็นประโยชน์แก่ชีวิต ปลุกฝังให้เกิดความอยากเรียนอยากรู้ มีทักษะในการเรียนด้วยตนเอง รู้จักถาม สังเกต วิเคราะห์ ตระหนักว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น” (Faure, 1972, p. 162) ในที่ประชุมโลกว่าด้วยการศึกษาเพื่อปวงชน (World Conference on Education for All: WCEFA) ซึ่งจัดขึ้นที่โรงแรมแอมบาสซาเดอร์ หาดจอมเทียน ประเทศไทย เมื่อปี ค.ศ. 1990 ที่ประชุมพอใจที่จะใช้คำว่า “การตอบสนองความต้องการทางการเรียนขั้นพื้นฐาน” (Meeting Basic Learning Needs) มากกว่าการใช้ชื่อ “การศึกษาพื้นฐาน” (Basic Education) อย่างไรก็ตาม ต่อ ๆ มา คำว่า “ความต้องการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน” (Basic Learning Needs) กับคำว่า “การศึกษาพื้นฐาน” ก็ได้มีการนำไปใช้แทนกันอยู่บ่อย ๆ ในการประชุมครั้งนั้น ได้มีการให้นิยามศัพท์ 2 คำไว้ดังนี้

ความต้องการการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน (Basic Learning Needs) หมายถึง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยมที่จำเป็นสำหรับบุคคลเพื่อความอยู่รอด ปรับปรุงคุณภาพชีวิตและการเรียนรู้ ต่อเนื่อง

การศึกษาพื้นฐาน (Basic Education) หมายถึง การศึกษาที่มุ่งให้ตอบสนองความต้องการทางการเรียนรู้ขั้นพื้นฐาน ซึ่งรวมถึงการเรียนการสอนในระดับต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานให้แก่การเรียนรู้ขั้นต่อไป เช่น การศึกษาสำหรับเด็กวัยเริ่มต้น การศึกษาระดับประถม การสอนให้รู้หนังสือ ทักษะความรู้ทั่วไป ทักษะเพื่อการดำรงชีวิต สำหรับเยาวชนและผู้ใหญ่ ในบางประเทศ การศึกษาพื้นฐานยังขยายขอบเขตไปถึงระดับมัธยมศึกษา

จึงเห็นได้ว่าการศึกษาพื้นฐานมิได้หมายความว่าเฉพาะการศึกษาชั้นประถมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาขั้นต้นเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมการศึกษาชั้นมัธยมศึกษา ซึ่งบุคคลส่วนใหญ่มีโอกาสได้เข้าเรียนด้วย แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวไว้ในหมวดที่ 3 แนวนโยบายการศึกษาว่า “5. ให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน รัฐพึงเร่งรัดและขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น” ข้อความนี้แสดงให้เห็นว่าทางราชการไทยได้ถือว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบเขตครอบคลุมถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ระบุไว้ว่า “มาตรา 43 บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย--” ซึ่งเป็นการยืนยันอีกครั้งหนึ่งว่าการศึกษาขั้นพื้นฐานมีขอบเขตขยายถึงการศึกษาระดับมัธยมศึกษาซึ่งใช้เวลาเรียนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาสิบสองปี

สรุปได้ว่า การศึกษาพื้นฐาน เป็นการศึกษาที่จัดให้ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนไปจนถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย

ลักษณะการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัญหาอุปสรรค

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวข้องมี สาระสำคัญที่เกี่ยวกับการศึกษาพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาพื้นฐาน

1.1 สิทธิในการรับการศึกษาพื้นฐาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ระบุไว้ในมาตรา 43 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวเป็นความนำของแผนว่า “...รัฐมีหลักความเชื่อพื้นฐานว่า การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวได้อย่างรู้

เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมาถึง และเชื่อว่าการศึกษาที่จะเป็นไปในแนวทางที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของประเทศจะสามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าให้แก่สังคมไทย รัฐตระหนักว่าการจัดการศึกษาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังไม่สามารถสนองความต้องการในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศ ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วนั้นได้ดีเท่าที่ควร...” และมีหลักการสำคัญ 4 ประการ คือ การสร้างความเจริญงอกงามทางปัญญา ความคิด จิตใจ และคุณธรรม การใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมโดยไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การก้าวทันความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่และความสมดุลระหว่างการพึ่งพาอาศัยกันกับการพึ่งตนเองพร้อมด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคคลทั้งในด้านปัญญา ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย และด้านสังคม ให้สมดุลกลมกลืนกัน โดยที่จะเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในรูปแบบต่าง ๆ และกำหนดการศึกษาตามแนวระบบโรงเรียนไว้เป็น 4 ระดับ คือระดับ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา มิได้กำหนดไว้เป็นการศึกษาภาคบังคับ เช่นระดับประถมศึกษาที่กำหนดไว้ 6 ปี แต่เนื่องจากการศึกษาระดับนี้มีความสำคัญในการเตรียมความพร้อมในการเข้าเรียนของเด็ก แผนการศึกษาแห่งชาติก็ได้กำหนดแนวนโยบายในข้อ 3 เอาไว้ว่า “ข้อ 3. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยทุกคนได้รับบริการเพื่อเตรียมความพร้อมอย่าง น้อย 1 ปี ก่อนเข้าเรียนระดับประถมศึกษา” และได้ระบุไว้ในหมวดที่ 3 ข้อ 5 ถึงการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานถึงระดับมัธยมว่า “ข้อ 5. ให้การศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน รัฐพึงเร่งรัดและขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อปวงชนอย่างทั่วถึงเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สูงขึ้น”

1.2 การบังคับเข้าเรียน และการจัดแบบให้เปล่า รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติไว้ว่า “มาตรา 69 บุคคลมีหน้าที่รับการศึกษาอบรม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และ มาตรา 43 ที่ว่า การเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รัฐจะไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ได้บัญญัติไว้ว่า “มาตรา 6 ให้ผู้ปกครองของเด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่แปด ส่งเด็กนั้นเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาจนกว่าจะมีอายุย่างเข้าปีที่สิบห้าเว้นแต่เป็นผู้สอบได้ชั้นประถมปีที่หกตามหลักสูตร หรือหลักสูตรอื่นที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดข้อสังเกต พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ. 2523 ไม่ได้ระบุไว้ที่ใดว่าการจัดการศึกษาภาคบังคับ เป็นการศึกษาให้เปล่า ซึ่งต่างกับ พ.ร.บ. ประถมศึกษา พ.ศ. 2478 ซึ่งระบุไว้ในมาตรา 7 ว่า “โรงเรียนประชาบาล และโรงเรียนเทศบาล สอนให้โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน....” แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้ระบุในหมวด 3 ข้อ 4 ไว้ว่า “สถานศึกษาของรัฐและของท้องถิ่นจะต้องจัดการศึกษาภาคบังคับเป็นบริการแบบให้เปล่า” ข้อสังเกต แผนการศึกษาแห่งชาติ เป็นเพียงแนวการดำเนินงานของรัฐเกี่ยวกับการศึกษา ไม่มีผลบังคับให้ต้องปฏิบัติเช่นกฎหมาย อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ ทางราชการ

ก็ได้ถือปฏิบัติว่า การศึกษาภาคบังคับเป็นการศึกษาให้เปล่า ตามที่ได้เคยปฏิบัติต่อ ๆ กันมา จากข้อ 1.2 จะเห็นได้ว่า ได้มีการกล่าวถึงการศึกษาภาคบังคับไว้ในเอกสารต่าง ๆ คือ

1.2.1 หน้าที่ในการเข้ารับการศึกษาภาคบังคับ มีกล่าวไว้ในมาตรา 69 ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พุทธศักราช 2533

1.2.2 การจัดการศึกษาภาคบังคับแบบให้เปล่า มีกล่าวไว้ในมาตรา 7 ของ พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 (เลิกใช้แล้ว) และข้อ 4 หมวด 3 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 และมาตรา 43 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มีข้อที่ควร สังเกตว่า พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มิได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาภาคบังคับ แบบให้เปล่าแต่อย่างใด

1.2.3 จำนวนปีตามหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ มาตรา 6 ของพระราชบัญญัติ ประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ได้กำหนดชั้นการศึกษาภาคบังคับไว้ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 แต่ต่อมา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนดให้บุคคลมีสิทธิที่จะได้รับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี (ไม่กำหนดว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับ) ในขณะเดียวกัน แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดไว้ในหมวด 3 ข้อ 5 ให้การศึกษาระดับมัธยม เป็นการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานของประชาชน (ไม่ได้กล่าวว่าเป็นการศึกษาภาคบังคับ)

1.2.4 อายุของผู้อยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ มีระบุไว้ในเอกสารฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า เด็กที่มีอายุย่างเข้า ปีที่แปด จะต้องเรียนใน โรงเรียนประถมศึกษาจนกว่าจะมีอายุย่างเข้าปีที่สิบห้า (เว้นแต่จะสอบไล่ได้ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ก่อน)

1.3 การยกเว้นไม่ต้องเข้าเรียนการศึกษาภาคบังคับ พระราชบัญญัติประถมศึกษา พุทธศักราช 2523 มาตรา 8 ได้กำหนดไว้ว่า เด็กที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ไม่ต้องเข้าเรียนใน โรงเรียน ประถมศึกษาความบกพร่องในทางร่างกายและจิตใจ เป็นโรคติดต่อตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ต้องหาเลี้ยงผู้ปกครองซึ่งทุพพลภาพ ไม่มีหนทางหาเลี้ยงชีพและไม่มีผู้อื่นเลี้ยงดูแทน มีความจำเป็น อย่างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีตาม (3.) ถ้าผู้ปกครองซึ่งทุพพลภาพมีเด็กซึ่งต้อง เข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาพร้อมกันหลายคน ให้ยกเว้นเพียงหนึ่งคนต่อมาได้มีการออก กฎกระทรวง ตามความใน พ.ร.บ. ข้างต้น ขยายความว่า โรคที่อาจขอยกเว้นไม่ต้องเข้าเรียน ได้แก่ โรคเรื้อนและวัณโรคในระยะอันตราย ส่วนความจำเป็นที่อาจขอยกเว้นไม่ต้องเข้าเรียน ได้แก่ อยู่ห่างจากโรงเรียนประถมศึกษาที่สอนให้เปล่าตามเส้นทางคมนาคมเกิน 3 กิโลเมตรหรือมี อุปสรรคต่อการเดินทางเช่น สภาพภูมิประเทศเป็นป่าภูเขาและแม่น้ำ

1.4 การกระจายอำนาจการจัดการศึกษาพื้นฐาน รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาไว้ในมาตรา 43 ดังนี้ “---การจัดการศึกษาอบรมของรัฐต้องคำนึงถึง การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและเอกชน ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และได้กล่าวไว้ในมาตรา 289 อีกแห่งหนึ่งว่า

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรมและการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐแต่ต้องไม่ขัดต่อมาตรา 43 และ 81 ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” ที่ว่าไม่ขัดต่อมาตรา 43 ก็คือการมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปีโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ส่วนมาตรา 81 ก็คือ แนวทางในทางจัดการศึกษา เช่น ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม และสอดคล้องกับระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ และวัฒนธรรมของชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กล่าวถึงเรื่องนี้ในหมวดที่ 3 ข้อ 17 ไว้ดังนี้ “ปรับปรุงระบบบริหารการศึกษาให้มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษา รวมทั้งให้กระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีความคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษาภายในของสถานศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้บุคคลและองค์กรในชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการจัดการศึกษาของชุมชน” จากข้อความดังกล่าว จะเห็นได้ว่า แผนการศึกษาแห่งชาติได้กล่าวถึงการกระจายอำนาจไว้ด้วย แต่ได้ขยายความไว้ว่า นอกจากกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นแล้วยังต้องกระจายอำนาจให้สถานศึกษาด้วยแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ได้กำหนดนโยบายการศึกษาที่ชี้ให้เห็นถึงความพยายามที่รัฐจะขยายการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากเดิม 6 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาในระดับประถมศึกษาและเป็นการศึกษาภาคบังคับ ออกไปสู่ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นสองตอน ตอนละ 3 ปี คือมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย ดังนี้

“การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่อจากระดับประถมศึกษา ให้ผู้เรียนได้ค้นพบความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนมีความสามารถในการประกอบงานและอาชีพตามควรแก่วัย” และ “ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา หรือเพื่อให้เพียงพอแก่การประกอบงานและอาชีพที่ตนถนัด ทั้งอาชีพอิสระและรับจ้าง รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็นสำหรับการประกอบงาน และอาชีพ และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีสันติสุข”

สำหรับแนวทางการจัดการศึกษานั้น แผนการศึกษาแห่งชาติได้เสนอแนะเอาไว้ในเรื่องการจัดเครือข่ายการเรียนรู้และบริการการศึกษาเพื่อปวงชน

2. ขยายบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงสภาพปัญหา ข้อจำกัด และความสามารถพิเศษของผู้เรียน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชนบทห่างไกล ในเขตชุมชนแออัดในเมือง เขตภูเขาและชายแดน รวมทั้งเด็กที่ต้องย้ายถิ่นตามพ่อแม่ ผู้ปกครองไปประกอบอาชีพ สามารถได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมอย่างทั่วถึง

3. ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการรับเข้าศึกษาในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา เพื่อกระจายโอกาสในการเข้ารับการศึกษาให้เป็นธรรม” และสิ่งสำคัญยิ่งในขณะนี้ คือมาตรา 43 แห่งกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันกำหนดให้การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย นับเป็นนิมิตหมายที่ดียิ่งที่ประชาชนจะได้ทราบเจตนารมณ์ของรัฐที่หวังจะยกระดับคุณภาพของประชาชนให้ทัดเทียมกับอารยะประเทศทั้งหลายอย่างสำนึกในความรับผิดชอบ

ประวัติความเป็นมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ได้บัญญัติสิทธิ และเสรีภาพด้านการศึกษาของ ปวงชนชาวไทยไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และในบทเฉพาะกาลมาตรา 335(3) ได้กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า สิบสองปี ภายในเวลาห้าปี หลังจากรัฐธรรมนูญประกาศใช้ ดังนั้น รัฐจะต้องดำเนินการตามที่รัฐธรรมนูญบัญญัติไว้ และต้อง เตรียมการให้พร้อม ที่จะจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 12 ปี อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือเป็นกฎหมาย การศึกษาลับแรกของไทยที่กำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชนชาวไทย ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ กล่าวคือ มาตรา 10 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้อง จัดให้บุคคลมีสิทธิ และโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ต้องจัดให้ทั่วถึง และมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” เพื่อเป็นการตอบสนองตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ กรมสามัญศึกษา และกรมวิชาการ จึงเป็น หน่วยงานที่จะต้องมารวมกัน เป็นสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 62 ก วันที่ 6 กรกฎาคม 2546 และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 120 ตอนที่ 63 ก วันที่ 7 กรกฎาคม 2546

อำนาจหน้าที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดและการส่งเสริม การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดทำข้อเสนอนโยบาย แผนพัฒนาการศึกษา มาตรฐานการจัดการศึกษา และหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. กำหนดหลักเกณฑ์ แนวทาง และดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนทรัพยากรการจัดตั้งจัดสรรทรัพยากร และ บริหารงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. พัฒนาระบบการบริหารและส่งเสริม ประสานงานเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมการนิเทศการบริหารและการจัดการศึกษา

4. ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่การศึกษา

5. พัฒนาวัตถุกรรมทางการศึกษา ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาเพื่อคนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ และประสาน ส่งเสริม การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นของเขตพื้นที่การศึกษา

6. ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

7. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

สภาพการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนสายสามัญในจังหวัดชายทะเลฝั่งตะวันออกมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ก่อนระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกำกับดูแล

บทบาทหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลโรงเรียนเอกชน ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 (โกเมศ กุลอุดมโกศากุล, 2546, หน้า 12-13) ซึ่งได้แก่ สถานศึกษา หรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกพลัด รวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคมหรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งตามมาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ได้แบ่งโรงเรียนเอกชนเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียน

2. โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3. โรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษหรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาพิเศษ หรือโรงเรียนที่จัดให้การศึกษาแก่บุคคล ผู้ยากไร้หรือผู้เสียเปรียบทางการศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ที่จัดเป็นรูปแบบการศึกษาสงเคราะห์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีฐานะเทียบเท่ากรมและมีคณะกรรมการ การศึกษาเอกชนทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับกิจการทั้งปวงของ การศึกษาเอกชนแก่รัฐมนตรีและหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการ เรือนกำหนดดังต่อไปนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2545, หน้า 7-8)

1. การกำกับดูแล โดยกำกับดูแลในเรื่องของอาคารสถานที่ หลักสูตร จรรยาบรรณ และคุณภาพประพฤติกของครูและนักเรียน ภายใต้กฎระเบียบและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีรูปแบบในการปฏิบัติงานดังนี้

1.1 การนิเทศในโรงเรียน ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน รวมทั้งเทคนิคการจัดการและบริการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

1.2 การออกตรวจเยี่ยมโรงเรียน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานและการรับฟัง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งให้คำปรึกษา

1.3 การจัดทำคู่มือเกี่ยวกับมาตรฐาน การจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนได้ใช้ การประเมินผลการจัดการตนเอง

1.4 การจัดการประชุมสัมมนาเพื่อปรึกษาหาแนวทางการป้องกัน แก้ไขความประพฤติ ของครูและนักเรียน

2. การส่งเสริมเพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพสามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพทั้งด้าน วิชาการ การเงิน การบริหาร และด้านกองทุนสงเคราะห์ รูปแบบปฏิบัติงาน คือ

2.1 การจัดประชุมสัมมนาครูและผู้บริหาร เพื่อแลกเปลี่ยน ประสพการณ์ทำความเข้าใจเรื่องวิชาการ การเงิน การบริหาร และนำความรู้ที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนาโรงเรียน

2.2 ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพของครูและนักเรียน ด้านเงินทุน การดูงาน การศึกษาต่อ โดยประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ

3. การให้บริการ การทำงานของโรงเรียนเอกชนมีลักษณะอิสระในการตัดสินใจ สิ่งที่สำคัญงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจะให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเอกชนคือ การอำนวยความสะดวกและการรักษาสติธิประโยชน์ให้กับครู เพื่อเกิดความมั่นคงในอาชีพ ซึ่งเป็นขวัญกำลังใจแก่การบริหาร รูปแบบของการปฏิบัติงานด้านบริการ คือ

3.1 การให้บริการด้านข่าวสาร ในรูปของเอกสารการประชุม วารสารข่าวความเคลื่อนไหวต่าง ๆ รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการและการคุ้มครองการทำงานของครู

3.2 การให้บริการในเรื่องของการอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อ ยื่นคำร้องและสิทธิประโยชน์ที่โรงเรียนเอกชนพึงได้

4. การประสานงานเพื่อให้การจัดการศึกษาของ โรงเรียนเอกชนมีประสิทธิภาพสูง จึงต้องมีการติดต่อกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานตามโครงการต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์รูปแบบของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในเรื่องของการประสานงานเป็นดังนี้

4.1 ประสานงานโครงการ ระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4.2 การประสานระหว่างโรงเรียนเอกชนกับหน่วยงานอื่น ๆ

4.3 การประสานระหว่างโรงเรียนกับบุคคล หรือชุมชน รวมทั้งข้อขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับครู เป็นลักษณะสร้างความเข้าใจ เชื่อมความสัมพันธ์

สภาพทั่วไปของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐและเอกชน ในจังหวัดพังงาแต่ละวันออก

ณอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545, หน้า 10-11) กล่าวว่าจากผลการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชายทะเลฝั่งตะวันออก ปรากฏดังนี้

1. คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูประสบปัญหาในด้านการครองชีพ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นในปัจจุบัน และอยู่ในช่วงภาวะเงินฝืด สินค้าเครื่องอุปโภคบริโภคต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจ ค่าของเงินไทยก็พลอยตกต่ำลงไปด้วย ทำให้เงินเดือนของข้าราชการครูที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ครูส่วนใหญ่เกิดภาวะหนี้สินในระบบและนอกระบบทำให้ครูเกิดความเครียดและความไม่สบายใจ ซึ่งมีผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ครูบางคนต้องประกอบอาชีพอิสระเพิ่มขึ้น ทำให้มีการเบียดบังเวลาของราชการและไม่สามารถปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เสียสละในด้านต่าง ๆ เหมือนเช่นอดีต

2. อุปกรณ์การศึกษา สื่อและเทคโนโลยี พบว่ายังไม่สามารถจัดสรรงบประมาณหรือการให้กาสนับสนุนแก่โรงเรียนในสังกัดได้เท่าที่ควร โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดแคลนและเกิดความเหลื่อมล้ำกันมาก

3. การใช้อาคารสถานที่ พบว่า โรงเรียนยังขาดแคลนห้องเรียน โดยเฉพาะที่ใช้เป็นห้องพิเศษในการจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนต่าง ๆ และในบางแห่งยังมีอาคารเรียนไม่เพียงพอต่อความต้องการตามความขาดแคลน

4. การนิเทศ กำกับ ติดตามผลด้านการศึกษา พบว่า มีความขาดแคลนด้านจำนวนศึกษานิเทศก์ และไม่สามารถออกนิเทศตามสถานศึกษาได้อย่างจริงจัง

5. ขวัญและกำลังใจของข้าราชการครู พบว่า ยังมีครูจำนวนมากเกิดความสับสนและท้อถอย เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานต้นสังกัด เนื่องจากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ การโยกย้ายประจำปี การจัดสรรครุภัณฑ์และสิ่งก่อสร้าง โอกาสในการส่งเสริมความรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการต่าง ๆ มีความเหลื่อมล้ำ เป็นต้น รวมทั้งการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ต่อผู้ร่วมงานยังมีน้อย

กล่าวโดยสรุปสภาพการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชายทะเลฝั่งตะวันออก ยังคงต้องปรับปรุงและพัฒนาอยู่อีกมากในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยคำนึงถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กร อีกทั้งการมีส่วนช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในระบบการจัดการศึกษาได้อีกทางหนึ่ง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิต

กุหลาบ รัตนสังขธรรม และคณะ (2535, หน้า 10 - 11) ได้อธิบายความหมายและลักษณะที่บ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ ไว้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตไว้หมด โดยสามารถแสดงมิติต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตไว้

สำนักงานกองทุนการวิจัย (สกว.) (2541, หน้า 138 - 139) ได้ศึกษาโครงการวิจัยและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทยได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตไว้โดยนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ เอกสารเผยแพร่โครงการปรีณรงค์คุณภาพชีวิตของประชาชนในชาติได้อธิบายความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ และหมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพซึ่งเป็นชีวิตที่อยู่รอด อยู่ดี อยู่อย่างมีหลักการและบุคคลนั้นสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาได้เพื่อดำเนินชีวิตไปอย่างสงบตามอัธยาศัย รวมทั้งได้ให้แนวทางของคุณภาพชีวิตว่า คนที่จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตนั้นจะต้องเป็นบุคคล

ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดำเนินชีวิตในทางชอบธรรม มีความพอใจในความเป็นอยู่ของตนเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตยังหมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของบุคคลในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอาทุกด้านของชีวิตมนุษย์ไว้หมด ถ้าสภาพความเป็นอยู่ดังกล่าวนี้ของบุคคลไม่ดี ไม่น่าพอใจ ก็แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลนั้นต่ำกว่าความคาดหวัง ดังนั้นคุณภาพชีวิต ก็คือ ชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม อารมณ์ ตามควรแก่อัตภาพ และสภาวะ และนักวิชาการบางท่านกล่าวถึงคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีว่าควรมีความรู้ดี มีสุขภาพอนามัยดี มีความสามารถดี มีความคิดดี มีการกระทำดี และมีจิตใจดี

วันทนี วาสิกะสิน (2529, หน้า 93) ได้กล่าวถึงความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต รวมทั้งจากนักวิชาการต่าง ๆ ดังนี้ว่าคุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนแรก บุคคลได้มีสิ่งที่เป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงเจ็บป่วยน้อยครั้งและมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่สอง บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีอุดมการณ์ชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว นอกจากนี้ยังหมายถึง คุณภาพในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ การศึกษา การเมืองและศาสนา ซึ่งมีค่าเทียบเคียงไม่มีเกณฑ์ตายตัวแน่นอน กล่าวคือ ทุกคนหรือทุกประเทศอาจกำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ กันไปตามความต้องการ และความต้องการในคุณภาพชีวิตนี้ ย่อมจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและภาวะ และได้กล่าวถึงความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตไว้อีกว่า คุณภาพชีวิตของมนุษย์เริ่มตั้งแต่เด็กอยู่ในครรภ์มารดา ถ้าสุขภาพกายและจิตของมารดาไม่สมบูรณ์จะทำให้เด็กในครรภ์ไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควรทั้งร่างกายและสมอง

จากทรรศนะของนักวิชาการต่าง ๆ ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก และด้านร่างกาย คือความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่และสภาพการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ฉะนั้นคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ ตามสภาวะและกาลเวลา

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530, หน้า 119 – 122) ได้กล่าวถึงความสนใจศึกษาและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ว่า เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กร ได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญจนเกิดความพึงพอใจใน

ระดับหนึ่ง โดยผ่านประสบการณ์การทำงานในองค์กรและเป็นความพยายามที่กระทำขึ้นมาอย่างเป็นระบบโดยองค์กร เพื่อที่จะให้พนักงานมีโอกาสมากขึ้นในการทำงานและมีส่วนช่วยทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร

นักวิชาการบางท่านได้ให้ทรรศนะที่ค่อนข้างชัดเจนว่า หมายถึง กระบวนการที่ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลิตผลขององค์กรโดย มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ยังได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กรเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรโดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต (Human Dignity & Growth) ของพนักงานในองค์กรมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลงงานและทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงานบางคนสนใจสภาพแวดล้อม และค่าตอบแทนบางคนเน้นในเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตและลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 35 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2530, หน้า 125) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงาน และองค์กรซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ 1) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร 2) เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ และได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างเพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งอาจก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีโดยควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานที่ทำให้ควรเชื่อมต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้สึกที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และสามารถขยายหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานของตนในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในแขนงงานของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จและรู้สึกว่าตนมีคุณค่าซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระ และรู้สึกว่าชุมชนและสังคมมีความสำคัญ และให้ความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน มีความรู้สึกว่ามีโอกาสแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนั้นจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการปกป้องเจตนาของบุคคลมากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลคนนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ และการเดินทาง ควรจะมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลรวมทั้งเวลาที่ให้แก่ครอบครัวของตน ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับการตอบแทนด้านความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการก่อให้เกิดการลดคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กร ในการจัดกิจกรรม รวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน มีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กรเกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความสำเร็จของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ จะแสดงให้เห็นถึงความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานและความสำคัญของบุคคลในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและความสำเร็จขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์กรจึงควรได้รับการเอาใจใส่ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างเหมาะสม โดยมุ่งให้เกิดศักยภาพ ความมีคุณค่า มีความหมายและช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จ มีความสุข มีความสุขในชีวิตที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรมากที่สุด ก่อให้เกิดความรู้สึที่ดีและเกิดขวัญกำลังใจต่อการทำงานย่อมหมายถึงการช่วยขจัดหรือลดปัญหาในการพัฒนางานในที่นี้คือ การจัดการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้ วัตสัน (Watson, 1975, pp. 91-71 อ้างถึงใน เชื้อชาชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530, หน้า 12-122) ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ด้วยกันซึ่งได้แก่ ประการแรก ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ถ้าว่ามีความเพียงพอ นั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล และความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน ประการที่สอง เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and Healthy Working Conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน ประการที่สาม เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย ประการที่สี่ สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้ง

การเลื่อนตำแหน่ง และให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย ประการที่ห้า เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Feeling to Belonging) กล่าวคือจะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน ประการที่หก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน (Employee Rights) ซึ่งหมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูดและรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เป็นต้น ประการที่เจ็ด เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่าลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานก็ได้ ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี ประการสุดท้าย เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social Relevance of Work Life) ซึ่งหมายความว่าพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกว่าการมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

วรรณะของวัตสัน (Watson, 1975, pp. 91 – 71 อ้างถึงใน เชื้อวชาญ อาศุวัฒนกุล, 2530, หน้า 121-122) ดังกล่าวนี้อธิบายว่าเป็นตัวแบบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตาม บรรยากาศของการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานนี้อาจจะมีลักษณะแตกต่างออกไปจากวรรณะของวัตสันก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและสังคมนั้น ๆ ว่าจะมีค่านิยมเป็นอย่างไร

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 203) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน 3) ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง 4) ปัญหาส่วนตัว 5) การจัดองค์กรและการบริหารงาน 6) ปัญหาสุขภาพ 7) ระบบงานในสำนักงาน 8) ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ 9) การสื่อสารและการประสานงาน

นอกจากนี้ กุหลาบ รัตนสังขธรรม และคณะ (2535, หน้า 10 – 11) ได้กล่าวถึงสิ่งที่ชี้นำถึงคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้คือ

1. สิ่งชี้นำคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย เช่น 1.1 อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย 1.2 สุขภาพอนามัย 1.3 สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว 1.4 สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ 1.5 ภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ เสียง 1.6 มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต เช่น รายได้ ฯลฯ 1.7 มีการคมนาคมที่สะดวก 1.8 มีโอกาสได้รับการศึกษาและการประกอบอาชีพเท่าเทียมกัน 1.9 มีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน 1.10 อื่น ๆ

2. สิ่งซึ่งบอกคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ เช่น 2.1 การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพประโยชน์
2.2 การแสดงออกทางอารมณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและชุมชน
2.3 ความรักในหมู่คณะ 2.4 อื่น ๆ

3. สิ่งซึ่งบอกคุณภาพชีวิตด้านความคิด จิตใจ เช่น 3.1 ความมีระเบียบวินัย 3.2 ค่านิยมทางวัฒนธรรม 3.3 มีความรู้ สติปัญญา ความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน 3.4 การสร้างความสำเร็จและการมีเป้าหมายชีวิตที่เหมาะสม 3.5 มีความซื่อสัตย์ สุจริต 3.6 มีความเอื้ออารีต่อกัน 3.7 มีความกตัญญู เสียสละและจงรักภักดี 3.8 มีความศรัทธาในศาสนา 3.9 ละเว้นอบายมุข

สุมาลี ปิตยานนท์ (2539, หน้า 139) ได้ให้ความหมาย “คุณภาพชีวิต” ไว้ว่า คือ ระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางความคิดและจิตใจ คุณภาพชีวิต ในสังคมที่ดีน่าอยู่ ควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้
1) มีอาหารเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม 2) มีสุขภาพอนามัยที่ดี 3) มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 4) มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต 5) มีการศึกษาที่ดี 6) ครอบครัวมีความสุข 7) มีงานที่ดีเป็นที่พอใจ 8) มีสภาพแวดล้อมที่ดีและสะอาด 9) มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี 10) มีศีลธรรมและจริยธรรมประจำใจ 11) มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น 12) มีสิทธิและโอกาสเสมอภาค และมีบทบาทในสังคม

จากการศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ ฮิวส์ (Huse, 1980, pp. 235 – 238) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดพังงาทะเลตะวันออก เพราะว่าตัวชี้วัดต่าง ๆ มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของครูผู้สอนโดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าจ้างหรือเงินเดือน ผลตอบแทนอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผู้ว่าจ้าง ตามความเหมาะสม ตามฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ หรือความรู้ความสามารถ ความชำนาญการและมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานซึ่ง สุมาลี ปิตยานนท์ (2539, หน้า 119) ได้ให้ความหมายของค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงิน สินค้า หรือการบริการที่มูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้าง หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่ง เช่น อาจคิดเป็นอัตรารายชั่วโมง รายวันหรือรายเดือน เป็นต้น โดยปกติเราจะพิจารณาทั้งในเรื่องของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money Wage) และค่าจ้างจริง (Real Wage) ซึ่งหมายถึง ค่าจ้างโดยเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคในตลาด โดยค่าจ้างจริงนี้

อาจไม่เพิ่มขึ้นแม้ว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเพิ่มขึ้นก็ตามหากราคาของสินค้าผู้บริโภคในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วย เนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจ การวางแผนการผลิตการจำหน่ายของภาคเอกชนรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของภาครัฐจึงจำเป็นต้องพิจารณาตัวแปรเรื่องค่าจ้างด้วย อำนวย แสงสว่าง (2536, หน้า 130-131) กล่าวว่า ค่าจ้างสามารถจัดให้เป็นแหล่งในการจูงใจการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน และในทฤษฎีของลูกจ้างค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานโดยทั่วไปที่ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณา ที่เขาจะต้องได้รับอย่างเพียงพอและมากกว่าบุคคลที่ทำงานซึ่งมีทักษะประสบการณ์และการศึกษาน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 221 - 222) ที่กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานมีอยู่ 6 อย่าง คือ ผลตอบแทน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบังคับบัญชา กลุ่มงาน และสภาพแวดล้อมของงาน ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มีของการยกย่องอย่างหนึ่ง เสนาะ ดิยาวี (2539, หน้า 175 - 177) กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) โดยทั่วไปมักจะหมายถึงเงิน ซึ่งค่าตอบแทนในรูปเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน แม้ทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินมา แต่หลายคนก็ทำงานเพื่อสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินด้วยและได้กล่าวถึงประโยชน์และการบริการ (Benefits and Services) ว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนประโยชน์และบริการอาจจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แต่การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะนี้ไม่มีอะไรผูกพันกับผลปฏิบัติงานแต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงานซึ่งอาจมีความหมายแตกต่างออกไปบ้าง แต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนอื่นที่ควรได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ อ้ายนาง แสงคำ (2543, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมว่า เป็นปัญหาสำคัญที่ชาวครูเห็นว่าควรจะได้รับ การแก้ไขอย่างจริงจัง เพราะว่า “เงิน” เป็นตัวปัญหาสำคัญยิ่งที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพชีวิตทำให้ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเป็นอยู่ที่ไม่สู้จะดีนัก เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคคลอื่นในระบบราชการด้วยกัน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญมาก เพราะบุคคลทุกคนมีความประสงค์ที่จะได้รับทั้งในรูปของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มิใช่ตัวเงิน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะานุรูปของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความสุขกายสบายใจโดยไม่เกิดความกังวลใจหรือความเครียด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานของตน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับโดยมีลักษณะปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สุมาลี ปิตยานนท์ (2539, หน้า 2) ได้ให้ความหมายคำว่า สิ่งแวดล้อม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้น สิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม สิ่งที่ได้ด้วยตาและที่ไม่สามารถเห็นได้ด้วยตา สิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตตลอดจนสิ่งที่เป็นทั้งที่ให้ทุนและให้โทษ กองสุศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2541, หน้า 7 – 11) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ๆ ของคนไทย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม การครอบคลุมและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสาธารณสุข ปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและปัจจัยทางด้านพฤติกรรม จะเห็นว่าปัจจุบัน ปัญหาสุขภาพของคนไทยมีผลมาจากปัจจัยทางด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรม เป็นส่วนใหญ่ สรุปได้ 5 ด้าน คือ 1. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนไทย 2. ปัญหาค่านิยมทางสุขภาพ 3. ปัญหาการขาดข่าวสารความรู้และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ 4. อิทธิพลของสื่อโฆษณาทางการตลาด 5. ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคติดต่อ พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคไม่ติดต่อ พฤติกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคเกษตรกรรม พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคบริการ พฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาของท้องถิ่น

กองสุขาภิบาล กรมอนามัย (2534, หน้า 1 - 81) ได้ให้ความหมายและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยว่า การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราให้อยู่ในสภาพที่ปราศจากการติดต่อของเชื้อโรคและสิ่งเป็นพิษต่าง ๆ เพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัย การเจริญเติบโตและการดำรงชีวิตของมนุษย์ และหมายถึง การจัดการ ควบคุม ดูแล และปรับปรุงภาวะต่าง ๆ ของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ให้ถูกต้องเหมาะสมและอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ (Environment Hygiene Requirements) โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องจัดให้ถูกสุขลักษณะ ได้แก่ 1. สถานที่ตั้ง (School Site) 2. อาคารเรียนและตึกปฏิบัติงาน 3. ห้องเรียนและอุปกรณ์เครื่องใช้ (Classroom and Equipments) 4. การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง (Ventilation Lighting and Noise) 5. สนาม (Playgrounds) 6. น้ำดื่ม น้ำใช้ (Water Supply) 7. ส้วมและที่ปัสสาวะ (Toilet Facilities) 8. การกำจัดน้ำโสโครกในโรงเรียน (Sewage Disposal) 9. การกำจัดขยะ (Refuse Disposal) 10. การควบคุมและกำจัดสัตว์แมลงพาหะนำโรค (Redent and Insect Control) 11. การสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน (Food Sanitation) 12. โรงอาหาร (Cafeteria) 13. ความปลอดภัย (Safety) 14. ห้องพยาบาล (Health Room)

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 223) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับ นิภา นิธยาชน (2530, หน้า 181-183) กล่าวว่า การบริการในด้านสวัสดิภาพ และความเป็นอยู่ จัดสร้างสภาพแวดล้อมในชุมชนในลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยจัดบริการในด้านเคหะสถานให้พอเพียง รวมทั้งบริการในด้านความปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนทุกด้าน จะเป็นส่วนช่วยให้คนมีสุขภาพจิตที่ดีและสุขภาพจิตที่ดีคือจุดหมายปลายทางของชีวิต วิมลสิทธิ์ หรยางกูร (2535, หน้า 2) กล่าวว่า มนุษย์มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกายภาพและกับมนุษย์ด้วยกัน ในฐานะสิ่งที่เป็นรูปธรรมและมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบคุณค่า ความคิด ความรู้สึก ข่าวดสาร ฯลฯ ในฐานะสิ่งที่เป็นนามธรรม ซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมมนุษย์เป็นไปได้อย่างปกติตามบรรทัดฐานทางสังคม ด้วยเหตุผลข้างต้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้มีความสะดวกถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยต่อชีวิตและต่อการทำงาน

ชุมชนหรือสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมดี จะทำให้คนในสังคมนั้นมีคุณภาพสังคมที่ดี คือสังคม มีพื้นที่ชุมชนถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีความสะดวกในการสัญจรไปมา มีสถานพยาบาล อนามัย มีสถานศึกษา มีความร่มรื่นเต็มไปด้วยต้นไม้ยืนต้น ต้นไม้ดอกไม้ประดับ มีแหล่งน้ำที่สะอาด เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพและเป็นที่อยู่อาศัย ชุมชนที่อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. ถิ่นที่อยู่สบาย หมายถึง ชุมชนที่อยู่สภาพแวดล้อมเจริญด้วยปัจจัยในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในชุมชน มีสถานศึกษา ตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสุด มีที่พัก ที่อยู่อาศัย มีวัด มีที่ทำบุญ ฟังเทศน์ ปฏิบัติธรรม
2. คนในชุมชนมีคุณภาพ หมายถึง สภาพชุมชนต้องไม่มีนักเลง ไม่มีคนพาล ประชาชนเป็นคนมีวินัยมีคุณธรรม ไม่เป็นแหล่งมั่วสุมอบายมุข ไม่มีอาชญากร ไม่เป็นแหล่งขายหรือเสพสิ่งเสพติด ผู้ใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเยาวชนได้
3. ชุมชน มีบริเวณทำเลมีตลาดอยู่ในชุมชน สามารถจัดหาอาหารได้ง่าย โดยในชุมชนสามารถผลิตอาหารพื้นฐานของครอบครัวได้เอง
4. ชุมชน เป็นชุมชนร่มรื่น มีต้นไม้ มีอากาศบริสุทธิ์ มีแหล่งน้ำ มีสาธารณูปโภคที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก ไม่มีสิ่งรบกวน ไม่มีกองขยะส่งกลิ่นไม่สะอาด เป็นดิน เมื่อบุคคลในสังคมหรือในชุมชนได้วิเคราะห์ตนเอง รู้จักตนเองแล้วต้องวิเคราะห์ผู้อื่น เพื่อทำความเข้าใจ

คนอื่นในสังคมที่ตนเกี่ยวข้อง เมื่อรู้จักตนเองเข้าใจตัวเอง ต้องปรับปรุงพัฒนาตนเอง ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ตนเองก็มีความสุข คนอื่นก็มีความสุข ชุมชนหรือสังคม จะเป็นชุมชนหรือสังคมที่สงบสุข

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำรงชีวิตและการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ในหน่วยงานเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนางาน การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานต่อไป

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่บุคลากรในโรงเรียนด้วยรูปแบบหรือวิธีการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและโรงเรียน

พะยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 144) ได้กล่าวถึง ความหมายของการพัฒนาที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

โคทม อารียา (2544, หน้า 28) กล่าวว่า สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเป็นห่วงมากที่สุด คือ คนของหน่วยงานและต้องการให้มีความเป็นเลิศ ดำเนินชีวิตในสาขาของตนเอง การเป็นเลิศทำสิ่งที่ดีเลิศ และมีคุณค่าด้วยคำถาม 2 ประโยค คือ “ให้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในที่เป็นไปได้” และ “ให้เป็นคนดีเยี่ยมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ” ซึ่งสอดคล้องกับ พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง (2542, หน้า 46-47) กล่าวสรุปข้อเสนอจากการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยเรื่องการฝึกหัดครู (Teacher Education) ที่เกาะฮ่องกง ว่า

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

2. ครูจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการและยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ มาใช้ (New Methods and Strategies) เพราะนักเรียนยุคใหม่จะมีลักษณะซับซ้อนและกระตุ้นได้ยากกว่าเดิม ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนจะเปลี่ยนไป

3. ครูจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาโลกที่แท้จริง (Real – World Problem Solvers) เพราะสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตัวผู้เรียนเอง

4. ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learners) งานครูจะต้องศึกษา ค้นคว้าวิจัย รวมทั้งการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้สามารถ Facilitate ผู้เรียนที่มีความต้องการที่หลากหลายขึ้น

5. ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารสูงขึ้นกว่าเดิม (Communication Skills) แต่เดิมครูจะใช้เพียงทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข แต่ครูในศตวรรษใหม่จะต้องเพิ่มทักษะในการฟัง การพูด ทักษะในการคิดรูปแบบต่าง ๆ และทักษะในการจัดการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้นเพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากขึ้น สอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 48-49) ที่กล่าวว่า ทั้งนี้นอกจากเป็นการเตรียมบุคลากร ยังเกี่ยวข้อง กับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและซับซ้อนเช่นปัจจุบัน มีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แล้วยังเป็น การเตรียมอนาคต และสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การพัฒนาและการให้การฝึกอบรม การส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและความพอใจต่อ ทุกฝ่าย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ความก้าวหน้านับเป็น สิ่งที่ทุกคนปรารถนาเมื่อประกอบกับความมั่นคงในงาน ข้อมหมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

วิจิตร ศรีสอาน (2531, หน้า 18 - 19) ได้ให้หลักการที่สำคัญเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในงานไว้ ดังนี้

1. หลักความมั่นคง โดยถือว่า การปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจาก งานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความคิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควร แก่อัตภาพ

2. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษอบรม จัดระบบการนิเทศ และตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

3. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกัน การกระทำผิดและประพฤติดีมีชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด ซึ่งใน ทำนองเดียวกัน ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 116 – 117) ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับ

การวางแผนและการวางแผนการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น บุคคลอื่น องค์กร หรือหน่วยงานอื่นและแม้แต่ธรรมชาติซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัว ผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

ฉะนั้นความก้าวหน้าและมั่นคงในงานจึงเกี่ยวข้องกับการรู้จักวางแผนชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้เป็นไปตามเป้าหมายของชีวิต จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือในหน่วยงาน ทั้งในด้านส่วนตัวและตามบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคล ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการโดยธรรมชาติของคน

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 98) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1. ความต้องการอยู่รอด (E- Existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R- Relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร
3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G- Growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนด้วยความรู้ความสามารถจะเห็นได้ว่าโดยธรรมชาติของคนนั้นมีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองและกับบุคคลรอบข้าง ซึ่งสอดคล้องกับนิภา นิธยาน (2530, หน้า 111) กล่าวว่า กลุ่มคนที่รวมตัวกันเป็นพวกเป็นเหล่าอยู่ด้วยกันในที่ใดที่หนึ่ง และในแต่ละกลุ่มหรือสังคมจะมีเจตคติตลอดจนแบบแผนของพฤติกรรม และจุดมุ่งหมายที่เป็นลักษณะเฉพาะประจำกลุ่มของตนแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2538, หน้า 108) ได้กล่าวถึงนักสังคมวิทยา ซึ่งให้ความหมายของการรวมกลุ่มทางสังคมว่า หมายถึง คนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีการกระทำต่อกันหรือมีการปะทะสังสรรค์กันและมีความรู้สึกผูกพันร่วมกัน สมาชิกของกลุ่มบางคนอาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนอาจไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ดังกล่าวเลย

ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ คำริสุข (2543, หน้า 182) กล่าวสอดคล้องกันว่าในการทำงานธุรกิจหรืองานใด ๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ คือ 1. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคล (Social Ability) 2. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบของงาน (Task Ability) และการทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคลเกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์โดยตรง การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี

ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือ อันจะทำให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จ การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปในสังคม นอกจากองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความต้องการ ความรู้ความสามารถ ค่านิยมและวัฒนธรรม บทบาทหน้าที่ในสังคม และอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหรือเกิดสันติสุข โดยเฉพาะในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละวัน การมีความรักผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในสังคมแม้จะเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือกับผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม การสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพและสร้างความพอใจต่อบุคคลและหน่วยงานนั้น

สรุปได้ว่า การบูรณาการทางสังคม จำเป็นต้องใช้ทักษะในการทำงานเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข โดยอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติปฏิบัติของบุคคลและหน่วยงานหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จะช่วยให้แนวทางการปฏิบัติงานถูกต้องตรงกันตามข้อตกลงถือเป็นกติกาในสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2538, หน้า 309) ได้อธิบายว่า มีภยิตลาดินบทหนึ่งกล่าวว่า “ที่ใดมีสังคม ที่นั่นมีกฎหมาย” หมายความว่า เมื่อใดที่มนุษย์รวมตัวกันเป็นสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือสังคมเล็ก ก็ย่อมต้องมีกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับควบคุมความประพฤติในสังคมนั้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกัน ระเบียบข้อบังคับมิได้อยู่ในวงจำกัดเพียงข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือข้อกฎหมายเท่านั้น แต่รวมถึงสิ่งที่ประพฤติปฏิบัติตามแนวทางของวัฒนธรรม จารีตประเพณีในสังคมด้วย เพราะสิ่งเหล่านี้มีรากฐานมาจากปรัชญาของสังคม นพมาศ ธีรเวคิน (2539, หน้า 1 – 3) กล่าวว่า ศาสนาและอุดมการณ์เป็นปรัชญาสังคมที่สำคัญ ถ้าปรัชญาดีจะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ ปรัชญาสังคมที่ดีนั้นต้องมีความยุติธรรม (Justice) ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางสังคม มนุษย์จะต้องอยู่ด้วยการมีหลักที่แน่นอนการไม่ยึดความถูกต้องอะไรเลยปรับเปลี่ยนไปเรื่อยโดยขาดสติหรือวิจารณ์ญาณที่ดีอาจนำไปสู่การมีพฤติกรรมผิดเพี้ยน ซึ่งอีกแง่มุมหนึ่งที่ วิฑูรย์ สิมะโชติ (2539, หน้า 102-103) กล่าวถึงกลไกในการควบคุมนั้น จะทำให้เกิดการสูญเสียที่มองไม่เห็นมากมาย ทำให้ทุกอย่างสะดุดชะงักอย่างเลี่ยงไม่ได้ของการยึดกฎระเบียบ และการให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติภารกิจ ข้อดีต่าง ๆ ขององค์กรที่ดำเนินการตามภารกิจจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรที่ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ คือสร้างผลงานดีกว่า ผลการวิจัยพบว่า การที่บริหารอย่างอิสระและมีเป้าหมายชัดเจน

จะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับการประสบความสำเร็จ ตัวอย่างของโรงเรียนทุกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีการกิจและมีความฝัน

สรุปได้ว่า กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ จึงมีทั้งข้อดีและข้อเสียและเป็นเสมือนปทัสถานของสังคม (Social Norms) ที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องพึงยึดและถือปฏิบัติเพื่อเอื้อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและดำเนินภารกิจด้วยความเป็นปกติสุข หากผู้บริหาร โรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาดูความประณีตในการใช้กฎระเบียบก็อาจเป็นการสร้างความเคร่งเครียดและเสียบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนหรือองค์กรได้เช่นกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) การปฏิบัติงานของข้าราชการครูวัน หนึ่งได้ถูกกำหนดไว้โดยกฎหมายคือ ตั้งแต่ก่อนเวลา 08.15 น. และเลิกหลังเวลา 16.30 น. ซึ่งเป็นระยะเวลาประมาณ 8 ชั่วโมงของการปฏิบัติงาน นับเป็นระยะเวลานานพอสมควร ในบางครั้งบางโอกาสอาจได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานอื่น ๆ เป็นพิเศษอีก นอกเหนือจากงานสอนนักเรียน งานของข้าราชการครูจึงเป็นงานที่พิเศษกว่างานราชการอื่นเพราะเป็นงานที่บริการแก่สังคมในแง่ของการพัฒนาให้ดีขึ้น เวลาพักผ่อนและเป็นส่วนตัวย่อมลดน้อยลงไป โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดภาระหน้าที่ที่หนักมากขึ้น จึงอาจสร้างความเครียด ความเคียดแค้นและสับสนได้ การปฏิบัติงานจึงควรมีการวางแผนการทำงานในแต่ละวันแต่ละสัปดาห์ เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานที่ทำ ชีวิตของทุกคนจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ 3 ประการคือ งานครอบครัว และสังคม หากสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสามประการได้อย่างสมดุลชีวิตก็ประสบความสำเร็จและเกิดปัญหาน้อย หากผู้ใดไม่สามารถดำเนินชีวิตและบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีหลักเกณฑ์หรือมีแบบแผน ผู้นั้นย่อมประสบความยุ่งยาก สับสนและก่อให้เกิดความทุกข์หรือเกิดความล้มเหลวได้ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2538, หน้า 119) อธิบายเกี่ยวกับบทบาทว่า ความเคร่งเครียดในบทบาทโดยทั่วไป หมายถึง กรณีที่สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลพบหรือประสบความยากลำบากในการตอบสนองการเรียกร้องหรือความต้องการและความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับบทบาทใดบทบาทหนึ่ง หากการขัดแย้งในบทบาทมีสูงและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง มักจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มลดลงได้และถ้าหากไม่มีการบริหารจัดการขัดแย้งดังกล่าวให้สิ้นสุดลงไปได้ในที่สุด จะนำไปสู่ความเคร่งเครียดในบทบาทได้ ซึ่งสอดคล้องกับนิภา นิรยาชน (2530, หน้า 79 - 81) กล่าวว่า การปรับตัวกลายเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งยวดเมื่อคนเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือข้อเรียกร้องต่าง ๆ ได้ สถานการณ์เฉพาะที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัว มักเกิดขึ้นได้เมื่อบางครั้งที่เราไม่สามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามจุดหมายที่วางไว้ได้ ซึ่งกรณีนี้ เรากล่าวว่าความข้องคับใจได้เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาวะ

ความเคร่งเครียดทั้งสิ้น สิ่งสำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะเคร่งเครียดได้แก่ ความข้องคับใจ (Frustration) ภัยคุกคาม (Threat) ความรู้สึกขัดแย้งในใจ (Conflict) ความวิตกกังวล (Anxiety) สิ่งเหล่านี้เป็น สิ่งสำคัญที่เป็นผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเสียไปเป็นผลให้งานที่ปฏิบัติลด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลลงไป

สรุปได้ว่า บุคคลต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างความสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน เพราะหากไม่รู้จักรับปรับการทำงานและปรับเวลาเพื่อครอบครัวและเพื่อตนเองให้พอเหมาะพอดี อาจมีผลทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการดำเนินชีวิต หรืออาจเกิดความเครียด ความไม่สบายใจ อย่างไม่สิ้นสุด

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) สงป ประเสริฐพันธุ์ (2543, หน้า 9) กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิด ที่จะสรรค์สร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียนดังกล่าว เป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของ ประชาชนตลอดเวลา ฉะนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่จะพัฒนา การศึกษา และเป็นผู้นำทางสังคม กิจกรรมและภารกิจของโรงเรียนประการหนึ่ง จึงเกี่ยวข้องกับการบริการและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมโดยทั่วไป เซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, p. 91; Highett, 1989, p. 57 อ้างถึงใน สงป ประเสริฐพันธุ์, 2543, หน้า 10) พบว่าปัจจัยสำคัญ ประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียน ก็คือ ความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจาก ผู้ปกครอง (Parent Involvement in School) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ในหมวด 1 มาตรา 7 (2) ว่า ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการ การศึกษา และในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษา มีสาระในการจัดการศึกษาที่ครูจะต้องบูรณาการ ความรู้ต่าง ๆ ทั้งด้านทักษะและสังคมรวมทั้งให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลในชุมชนด้วย ครูจึงถือว่าเป็นผู้มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีภูมิรู้ภูมิธรรมที่คนในสังคมยกย่องเคารพนับถือและแม้แต่ การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของตนเองก็เช่นกัน ต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน จึงจะสร้างความพอใจและความสุขในชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า ครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่นอกเหนือจากการสอนและการจัดการ การศึกษาแล้วยังมีหน้าที่ต่อสังคมตามกฎหมายและประเพณีวัฒนธรรมของไทยอีกด้วย ครูจึงต้อง ปฏิบัติภารกิจในด้านการพัฒนาสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ต่อสถานศึกษาทั้ง โดยตรงและโดยอ้อมต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

นันทกานต์ ชื่นอารมณ (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 - 20 ปี

พิพัฒน์ จันทรา (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านบูรณาการทางสังคมตามลำดับ และข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

พินันต์ พรประสิทธิ์ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีที่มีอายุน้อยและมีอายุมาก ปรากฏว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ส่วนในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กมลฤช รัตนกร (2541) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกับประสบการณ์น้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย

ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าข้าราชการครูตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอนและผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์น้อยและประสบการณ์มาก ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตามที่ตั้งโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคทางภูมิศาสตร์ต่างมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวมทั้งข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความพึงพอใจน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก

ถัดมา บุญมาเลิศ (2543) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า

1. ข้าราชการครู ประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้

2. ข้าราชการครู ประถมศึกษา มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ประถมศึกษา โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพ ภูมิลำเนา และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

พานากอส (Panagos, 1985, p. 3505-4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาในกลุ่มประชากรศึกษาธิการ ผู้ช่วยศึกษาธิการ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และ โอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 6 องค์ประกอบดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ยูเนสโก (UNESCO, 1981, pp. 11-12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรเอเชียใต้ พบว่า มีปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรว่าปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตของประชากร

ฮอย, ทาร์เทอร์ และฟอสท์ (Hoy, Tarter, & Forsyth, 1978) วิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมทางบริหารกับความจงรักภักดีของผู้ได้บังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และประถมศึกษา ประเภทละ 40 โรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมทางการบริหารด้านกิจสัมพันธ์ (Initiative Structure) และด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ของผู้บริหารสามารถใช้ทำนายความจงรักภักดีของคณะครูได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แต่สำหรับโรงเรียนประถมศึกษา ปรากฏว่าพฤติกรรมการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์เท่านั้น ที่สามารถทำนายความจงรักภักดีของคณะครูได้

ลอนดอน และคณะ (London et.al., 1977, p. 241) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่หนึ่งคือ ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่สองคือ ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่สามคือ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในความหมายของผู้วิจัยความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พื่อใจต่อทุก ๆ สิ่งทีพนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับชีวิตโดยส่วนรวม

ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการคือ

1. ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน
2. อัตราค่าจ้าง
3. ผลประโยชน์อื่นที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง
4. ความมั่นคง

ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้ สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของสุขภาพองค์การ คำว่า “สุขภาพองค์การ” (Organizational Health) เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ เริ่มนำมาใช้ในวงการบริหารการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ การที่ให้นิยามศัพท์เฉพาะของคำดังกล่าว จำเป็นต้องศึกษาความหมายของคำว่า “สุขภาพ” (Health) และ “องค์การ” (Organization)

พัฒน์ สุจำนงค์ (2522, หน้า 2) สุขภาพ (Health) ตามคำจำกัดความในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลกปี 1948 (The World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง ภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจรวมถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี มิใช่เพียงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความทุพพลภาพเท่านั้น

พะยอม วงศ์สารศรี (2533, หน้า 4 - 5) องค์การ หมายถึง การรวมตัวของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีจุดมุ่งหมายร่วมกันในการทำกิจกรรม หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยอาศัยกระบวนการจัดโครงสร้างของกิจกรรม หรืองานนั้นออกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อแบ่งงานให้แก่สมาชิกในองค์การ ดำเนินการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย และลักษณะองค์การยังเป็นระบบเปิดที่มีกระบวนการ

เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยนำเข้าไปสู่ระบบการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ปัจจัยนำเข้าไปสู่ผลิต หรือปัจจัยส่งออกที่พึงประสงค์ เนื่องจากองค์การเป็นหน่วยทางสังคม ดังนั้นเมื่อพิจารณาในแง่องค์ประกอบ ซึ่งสุนันทา เลานันท์ (2531, หน้า 29-30) กล่าวว่า ประกอบด้วย 1) องค์การประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกันปฏิบัติงาน หรือแบ่งงานกันทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด 2) คนเหล่านี้ต้องอาศัยเทคนิควิทยาการหรือเทคโนโลยี เพื่อการแก้ไขปัญหา หรือการตัดสินใจ 3) คนเหล่านี้ต้องการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ในการแก้ปัญหา 4) คนในองค์การไม่ได้อยู่ในที่ว่างเปล่าต้องอยู่ในองค์การซึ่งมีโครงสร้าง 5) องค์การจะดำรงอยู่ได้ก็เพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดเป้าหมายจึงเป็นสาเหตุที่ให้นมนุษย์ต้องติดต่อปฏิสัมพันธ์กัน 6) องค์การจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม องค์ประกอบทั้ง 6 ประการข้างต้น จะต้อง มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ และลักษณะขององค์การได้ จำแนกออกเป็น 1) องค์การเป็นกลุ่มของบุคคล ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีเป้าหมายร่วมกัน ทั้งนี้โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า คนเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนได้เพราะขาดกำลัง ความสามารถ เวลาและศักยภาพที่จะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการดังนั้นบุคคลจึงต้องแสวงหาความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลอื่น เพื่อร่วมกำลังกันปฏิบัติงานต่าง ๆ โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีกฎและระเบียบกำหนดไว้ในโครงสร้างตลอดจนมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน 2) องค์การเป็นโครงสร้างของความสัมพันธ์ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกรอบของความสัมพันธ์ที่กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบไว้แน่นอน นับว่าเป็นการมององค์การในลักษณะนิ่งคงที่ (Static) แต่ในสภาพเป็นจริงองค์การเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาและองค์การยังมีองค์ประกอบอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากกรอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) องค์การเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการคือ การจัดองค์การซึ่งเป็นกระบวนการที่นำปัจจัยต่าง ๆ ทางการบริหาร เช่น บุคคล งบประมาณ ที่ดินและวัสดุมารวมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ 4) องค์การเป็นกระบวนการ ลักษณะนี้มององค์การว่าเป็นกระบวนการในการจัดกลุ่มของงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงไว้กลุ่มเดียวกัน มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัดโดยมีการระบุนความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ รวมทั้งมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์การให้ร่วมมือกันทำงานให้บังเกิดประสิทธิผลสูงสุด เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5) องค์การเป็นระบบ ลักษณะนี้มององค์การว่ามีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม ซึ่งเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ระบบนี้ประกอบด้วยปัจจัยนำเข้ากระบวนการเปลี่ยนแปลง และผลผลิต โดยจะมีข้อมูลป้อนกลับไปสู่ที่มาเป็นปัจจัยนำเข้าต่อไปลักษณะนี้จึงกล่าวได้ว่าเป็นองค์การระบบเปิด

เมื่อนำความหมายของทั้ง 2 คำมารวมกันเป็นคำใหม่ คือ คำว่าสุขภาพองค์การ (Organization Health) อาจให้ความหมายได้ว่า เป็นภาวะแห่งความสมบูรณ์ขององค์การที่สามารถคงอยู่ในสังคมได้ดีด้วย หากเปรียบองค์การเป็นสิ่งมีชีวิต องค์การจะมีการเกิด การเจริญเติบโต การเสื่อม และการตายได้ในที่สุด ซึ่งคล้ายกับชีวิตมนุษย์ การที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ได้จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ มาหล่อเลี้ยง เช่น อาหาร อากาศ เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวป้อน (Inputs) ที่เข้าไปในร่างกาย เพื่อทำให้เกิดกระบวนการ (Process) ในการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบหายใจ ระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบย่อยอาหาร ตลอดจนระบบขับถ่าย หากอวัยวะดังกล่าวทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้ระบบต่าง ๆ สามารถทำงานได้อย่างสอดคล้องและประสานสัมพันธ์กันดี ก่อให้เกิดผลผลิต (Outputs) ที่ดีคือ ความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมถึงการดำรงชีวิตที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ เมื่ออุปมาให้องค์การเปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์แล้ว องค์การก็มีระบบภายในหลายระบบทำงานตามภารกิจหน้าที่ คล้ายกับระบบการทำงานในร่างกายมนุษย์เช่นกัน ระบบดังกล่าวได้แก่ ระบบโครงสร้าง (Structural Subsystem) ระบบเทคโนโลยี (Technology Subsystem) ระบบงาน (Task Subsystem) และระบบคน (People Subsystem) ในแต่ละระบบมีองค์ประกอบภายในทำหน้าที่เป็นกลไกของการทำงาน เช่นเดียวกับการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย หากองค์ประกอบแต่ละส่วนทำงานได้ดี ก็จะทำให้ระบบสามารถประสานสัมพันธ์กันได้ องค์การก็สามารถตอบสนองต่อเป้าหมาย ทั้งวัตถุประสงค์ได้สำเร็จ แต่หากองค์ประกอบใดไม่สามารถทำงานหรือเสื่อมสมรรถภาพไป เป็นผลให้ระบบขาดความคล่องตัวในการประสานการทำงานร่วมกัน ด้วยเหตุนี้เอง องค์การก็จะพบปัญหาในการปฏิบัติงาน มีสภาพการณ์ของความไม่สมบูรณ์เกิดขึ้น ทำให้องค์การไม่สามารถคงอยู่ได้และในที่สุดการนั้นก็เสื่อมและตายไป เช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์

ดังนั้นคำว่าสุขภาพองค์การ จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาขององค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา

เป็นที่น่าสังเกตว่า สุขภาพองค์การนั้น เป็นความพยายามที่จะศึกษาและอธิบายขององค์การ ในเชิงระบบ ไพทูลย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2529, หน้า 24-25) กล่าวว่า องค์การในฐานะที่เป็นระบบนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการและผลผลิต นอกจากนี้ยังประกอบด้วยข้อมูลย้อนกลับ และสิ่งแวดล้อม เมื่อเรานำไปเกี่ยวข้องกับโครงสร้างขององค์การแล้วทุก ๆ ส่วน จะต้องเกี่ยวข้องกันเพื่อที่จะทำให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ นอกจากนี้ (Parson, 1964 อ้างถึงใน ภรณ์ กิริติบุตร, 2529, หน้า 4-29) มองว่าองค์การเป็นระบบซึ่งมุ่งบรรลุถึงเป้าหมาย จะต้องชัดเจน สามารถใช้ประโยชน์ได้ทางใดทางหนึ่ง กล่าวคือ ผลผลิตขององค์การจะเป็นตัวป้อนหรือปัจจัยนำเข้าระบบอื่นด้วย

ดังนั้นคำว่าสุขภาพองค์การ จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาขององค์การในลักษณะของสิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ได้มีผู้ให้ความหมายของสุขภาพองค์การ ดังต่อไปนี้

ไมล์ส (Miles, 1973, pp. 435-437) ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าการที่จะจัดการกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้น ต้องเริ่มจากการศึกษาขององค์การ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ และได้เสนอข้อคิดเพิ่มเติม สำหรับการพิจารณาความหมายสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ว่าเป็นสภาพองค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาลัพธ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุปแล้ว ไมล์สได้ให้ทัศนะของสุขภาพองค์การในการว่าเป็นการจัดชุดของระบบ เพื่อให้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสม เป็นระยะเวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเวลานานได้

ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 234) ได้อธิบายว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนว่าเป็นกรอบแนวคิดอย่างหนึ่ง ในการอธิบายบรรยากาศของโรงเรียน และอธิบายว่าโรงเรียนที่มีสุขภาพดี (Healthy School) จะปราศจากแรงกดดันจากสังคม ชุมชน และผู้ปกครอง ผู้บริหารเป็นแบบภาวะผู้นำที่ปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เน้นทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ สนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาขึ้นและมีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง มีอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาทั้งการกระทำและความคิด อาจารย์ในโรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะผูกพันกับการเรียนการสอนตั้งมาตรฐานการเรียนการสอนไว้สูงและสามารถปฏิบัติได้ นักเรียนต้องเรียนอย่างหนักมีแรงจูงใจในการเรียนสูง ขอมรับในการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ อาจารย์มีความจริงจังต่อกัน มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และภาคภูมิใจในสถาบันของตน (Hoy & Miskel, 1991, p. 238)

มีอีกแนวคิดหนึ่งเกี่ยวกับสุขภาพองค์การนั้น หมายถึง ชื่อเสียง คุณค่าของสถาบัน กระบวนการบริหารภายในที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด และหมายถึงความมั่นคงของสถาบันด้วย (Cameron, 1978, p. 614) ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ดไววีได (Dwividi, 1981, pp. 471-472) ที่เห็นว่าสุขภาพองค์การและประสิทธิผลขององค์การคล้ายคลึงกัน

เบนนิส (Benis, n.d. cited in McFarland, 1979, p. 439) แสดงให้เห็นว่าองค์การที่มีสุขภาพดี จะมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) ตระหนักในเอกลักษณ์ของตน (Sense of Identity) และต้องมีความสามารถในการทดสอบสภาพความเป็นจริงในสังคม (Capacity to Test Reality) และอากรีส (Argyris) ยืนยันว่าในสภาพการณ์ที่มีการรวมตัวกัน มีข้อจำกัดของผลผลิต

มีการแข่งขัน และพนักงานไม่สนใจทำงาน พนักงานมีพฤติกรรมผลักดันความต้องการของตนเหนือเป้าหมายขององค์กร เป็นกลุ่มอาการที่แสดงว่าองค์กรมีสุขภาพไม่ดี (McFaland, 1979, p. 439) และองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงช้า ไม่มีการปรับเปลี่ยนแบบภาวะผู้นำองค์กรที่มีปัญหาเกี่ยวกับสัมพันธภาพของสมาชิกในองค์กร และองค์กรที่ผู้บริหารไม่เข้าใจ เจตคติ ความรู้สึก ความคิดของลูกน้อง จะเป็นองค์กรที่อยู่ในสภาวะอันตรายต่อสุขภาพองค์กร (Weinshall & Yael, 1983, p. 301)

ควิก และควิก (Quick & Quick, 1984, p. 80) เสนอแนวคิดว่าการที่องค์กรมีสุขภาพดีหรือไม่ดี จะสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรโดยได้ใช้แนวคิดของ มอท์ (Mott, 1972) มาเป็นตัวจำแนกว่า องค์กรที่มีสุขภาพดี ต้องมีความสามารถในการปรับตัว มีการยืดหยุ่น มีความสามารถในการผลิต ถ้าองค์กรมีสุขภาพไม่ดีจะมีภาวะเสี่ยงต่อประสิทธิผลในระยะยาวและการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งคำจำกัดความนี้ นักการศึกษาที่ศึกษาสุขภาพขององค์กรหลายท่านต่างอ้างอิงและเห็นด้วยกับคำเหล่านี้คือ องค์กรที่ขาดประสิทธิผลเป็นองค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี (Hoy & Feldman, 1987, p. 30 citing Miles, 1969; Hoy & Forsyth, 1986, p. 30; Owens, 1991, p. 221) เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์กรที่ได้นำเสนอมา สรุปได้ว่าสุขภาพองค์กร หมายถึง การที่องค์กรสามารถดำรงกิจการอยู่ได้อย่างมั่นคง มีการเจริญพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ที่มาคุกคามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงกล่าวได้ว่า การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้เป็นอย่างดี ในขณะที่สมาชิกในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลด้วยและการที่จะดำเนินการได้ทั้งสองประเด็นนี้ ก็ขึ้นอยู่กับการบริหารนั่นเอง เพราะหน้าที่รับผิดชอบของการบริหารคือ การรับผิดชอบต่อสุขภาพขององค์กร (Quick & Quick, 1984, p. 148) ดังนั้นคำจำกัดความของสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง สภาพของสถานศึกษาที่เกิดจากสภาวะการปฏิบัติงานตามภารกิจและระดับความรับผิดชอบต่อระบบสถานศึกษา ซึ่งสามารถตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบสังคม 4 ประการ คือ การปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการ และการรักษาระเบียบแบบแผนของสังคมทำให้สถานศึกษามีความพร้อมต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้สถานศึกษามีการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน

เกณฑ์บ่งชี้สุขภาพองค์กรที่ดี

การที่องค์กรจะมีสุขภาพดีนั้น จะต้องปฏิบัติให้บรรลุเกณฑ์ 10 ประการ ต่อไปนี้ คือ (Owens, 1991, p. 222)

1. การมุ่งเน้นเป้าหมาย (Goal Focus) คือ การที่บุคลากรในองค์การต้องเข้าใจและยอมรับเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายขององค์การจะต้องมีความเป็นไปได้และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม

2. มีการติดต่อสื่อสารอย่างพอเพียง (Communication Adequacy) คือ องค์การต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพทั้งภายนอกและภายใน องค์การจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่พร้อมเสมอในการวินิจฉัยและแก้ไขปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ

3. การใช้อำนาจที่เป็นธรรม (Optimal Power Equalization) คือ การที่องค์การมีการกระจายอำนาจอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับขององค์การ

4. การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Resource Utilization) เป็นการใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทรัพยากรบุคคลมีการใช้งานที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยจนเกินไปมีความเครียดน้อย บุคลากรทำงานหนักแต่ไม่รู้สึกว่าเป็นการทำงานที่เกินตัว มีความพอใจในการวางตัวและบทบาทที่องค์การต้องการ มีความรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และไม่เพียงแต่มีความรู้สึกที่ดีต่องานยังรู้สึกว่างค์การสนับสนุนให้เขาการเรียนรู้ และมีความก้าวหน้า

5. ความกลมเกลียว (Cohesiveness) คือ การมีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ต้องการที่จะคงอยู่ในองค์การ มีความเคารพซึ่งกันและกันนี้

6. ขวัญ (Morale) เป็นความรู้สึกในจิตใจที่บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ มีความพึงพอใจ ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข มีความตึงเครียด และไม่พึงพอใจ

7. การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ (Innovativeness) คือ การที่องค์การมีการเจริญ พัฒนาและมีการเปลี่ยนแปลง มีการคิดเป้าหมายใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงตนเอง แทนที่จะหยุดนิ่งอยู่กับที่

8. เป็นอิสระ (Autonomy) คือ การเป็นตัวของตัวเอง มีอิสระในการตอบสนองความต้องการของสิ่งแวดล้อม

9. มีการปรับตัว (Adaptation) คือ ความสามารถในการปรับตัวอย่างเร็วมีความมั่นคงทนต่อความเครียดที่เกิดจากความยุ่งยากที่เกิดจากขบวนการปรับตัวได้ดี

10. ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-Solving Adequacy) มีความสามารถในการแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และเกิดความตึงเครียดน้อยที่สุด

ไมล์ส (Miles, 1973, pp. 437-441) ได้เสนอลักษณะของสุขภาพองค์การไว้ซึ่งเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหรือความต้องการของระบบ 3 ด้าน คือ ด้านภารกิจ (Task) ด้านการบำรุงรักษา (Maintenance) ด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness)

1. ความต้องการด้านภารกิจ (Task Needs) ได้แก่

1.1 มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นที่ยอมรับและก้าวไปสู่ความสำเร็จได้ (Goal Focus)

1.2 มีการติดต่อสื่อสารอย่างเหมาะสม มีวิธีการที่ดี และรับรู้ได้อย่างฉับพลัน

โดยเฉพาะการติดต่อสื่อสารภายใน (Communication Adequacy)

1.3 มีการใช้อำนาจในทางที่ดี โดยกระจายอำนาจอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง (Optimal Power Equalization)

2. ความต้องการด้านการบำรุงรักษา (Maintenance Needs) ได้แก่

2.1 มีการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสมกับปริมาณและความต้องการ (Resource Utilization)

2.2 สมาชิกมีความสามัคคีรักใคร่สนิทสนม และปรองดองกันอย่างดี (Cohesiveness)

2.3 สมาชิกมีขวัญและความพึงพอใจในงานดี (Morale)

3. ความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงอย่างสมบูรณ์ (Growth and Changefulness) ได้แก่

3.1 มีนวัตกรรมและวิธีการใหม่ที่จะนำไปสู่การจัดตั้งเป้าหมายใหม่ได้ (Innovativeness)

3.2 มีอิสระในการดำรงอยู่ได้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่กดดัน (Autonomy)

3.3 มีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่จะทำให้พัฒนาได้

3.4 มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ใช้พลังน้อยและมีกลไกที่แข็งแกร่ง (Problem-Solving Adequacy)

นอกจากนี้ยังมีผู้เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีสุขภาพดีขององค์การ โดยให้ความสนใจที่การบรรลุความต้องการพื้นฐาน ตามกรอบแนวคิดของ พาร์สัน (Parsonian Framework) ดังต่อไปนี้ (Hoy & Forsyth, 1986, pp. 156-157; Hoy, Tarter, & Kottkamp, 1991, p. 69) การที่องค์การจะมีสุขภาพดีนั้นองค์การต้องสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน 2 ประการนี้ได้เป็นอย่างดี คือ

1. ความต้องการเชิงเครื่องมือ (Instrumental Needs of Adaptation and Goal Achievement) คือ ความต้องการกุศโลบาย ยุทธวิธี หรือวิธีในการปรับตัวและการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

2. ความต้องการเชิงการแสดงออก (Expressive Needs of Social and Normative Integration) คือ ความต้องการมีชื่อเสียงและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ฟอร์ดไชค์ และเวล (Fordyce & Weil, 1971, pp. 11-14 อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2539, หน้า 9-11) ได้กล่าวถึงองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์และองค์การที่มีสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ (Healthy and Unhealthy Organization) ดังนี้

องค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ มีลักษณะดังต่อไปนี้

1. สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และร่วมพลังกันปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย
2. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อปัญหาขึ้นและมีความเชื่อมั่นในการแก้ปัญหา
3. ผู้บังคับบัญชาและสมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาซึ่งเน้นในการทำงานเป็นกลุ่ม
4. สมาชิกมีความผูกพันทางจิตใจและใช้ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบและใช้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงาน
5. สมาชิกทุกคนมีการวางแผนร่วมกันและรับผิดชอบร่วมกัน
6. มีการยอมรับนับถือความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล และรู้จักใช้คนที่เหมาะสมกับความสามารถทำงาน

ฮอย และเฟลด์แมน (Hoy & Feldman, 1987, p. 32) กล่าวว่า สุขภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดีก็จะทำให้การบริหารองค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพขององค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 7 ด้าน คือ

1. ความเข้มแข็งขององค์การ คือ ความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการที่จะควบคุมความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การจะถูกปกป้องจากแรงกดดันของชุมชน และผู้ปกครององค์การไม่มีข้อบกพร่องเป็นที่ครหาของสังคมจะเป็นผู้บริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ในการเผชิญปัญหายุ่งยากจากภายนอก
2. อิทธิพลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารองค์การที่มีต่อผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำงานกับผู้บริหารที่เหนือกว่าได้อย่างมีอิสระและใช้อำนาจการบังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานได้
3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การซึ่งมีความเป็นมิตร เป็นที่พึง เปิดเผย และสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การบริหารที่เน้นงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารองค์การให้ความสำคัญต่อภาระงาน และสัมฤทธิ์ผลของงาน ผู้บริหารมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมมาตรฐานการทำงานและมีระเบียบปฏิบัติงานที่ชัดเจน

5. การสนับสนุนทางทรัพยากร หมายถึง การที่องค์กรหรือสำนักงานมีวัสดุอุปกรณ์
สำหรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

6. ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในผู้บริหารองค์กร
มีความมั่นคงในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้น มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึก
ที่ดีต่อคนอื่น และรู้สึกว่าได้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

7. การเน้นวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษานับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตั้ง
เป้าหมายทางการศึกษาสำหรับนักเรียนไว้สูง สามารถบรรลุเป้าหมายได้ มีสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้
มีระเบียบแบบแผนและเคร่งครัด ครูมีความเชื่อในความสามารถของนักเรียน นักเรียนเรียนหนัก
มีความนับถือและยอมรับในความเก่งในด้านการเรียนของเพื่อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพองค์การ

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ดังนี้
พรณี สุวดี (2536) ได้ทำการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์สุขภาพองค์การของโรงเรียน
ประถมศึกษา ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับขนาดโรงเรียนพบว่า

1. เครื่องมือวัดสุขภาพองค์การสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา มีคุณภาพด้านความเที่ยง
ชนิดความคงที่ภายในสูงเท่ากับ .979 และด้านความตรงตามโครงสร้างประกอบด้วยตัวประกอบที่
แสดงมิติสุขภาพ องค์การของโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 8 ด้าน คือ ภาวะผู้นำฉันท์เพื่อน
ร่วมงาน ขวัญในการปฏิบัติงาน การเป็นผู้นำทางวิชาการ การกำหนดเป้าหมาย การมุ่งเน้นวิชาการ
บุรณภาพของสถาบัน การจัดทำกิจกรรมสนับสนุนการเรียนการสอน และการติดต่อสื่อสาร

2. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและนอกเขต
อำเภอเมือง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .001 ระหว่างที่ตั้งของโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน

5. โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มที่มีสุขภาพองค์การสมบูรณ์ และกลุ่มที่มีสุขภาพองค์การ
ไม่สมบูรณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

6. สุขภาพองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา ที่ได้รับการประเมินเป็นโรงเรียนดีเด่น
และโรงเรียนที่ไม่ได้รับการประเมินให้เป็นโรงเรียนดีเด่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .001 ในทุกมิติสุขภาพองค์การ

นอกจากนี้ มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ (2538) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและวิธีการจัดการกับความเครียดของหัวหน้าภาควิชา กับสุขภาพองค์การในวิทยาลัยพยาบาลผลการวิจัยเกี่ยวกับขนาดองค์การ สรุปได้ดังนี้ ภาควิชาที่มีขนาดต่างกัน มีสุขภาพองค์การในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีสุขภาพองค์การในรายด้านต่างกัน ใน 3 ด้าน คือ ภาควิชาขนาดเล็กมีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดใหญ่ ในด้านความเข้มแข็งของภาควิชา และด้านการสนับสนุนทรัพยากร แต่ภาควิชาขนาดใหญ่มีสุขภาพองค์การดีกว่าภาควิชาขนาดเล็ก ในด้านการบริหารเนื้องาน

จงดี ขจรไชยกุล (2539) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพองค์การ ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร สถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย

2. ประสิทธิภาพขององค์การของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพองค์การของวิทยาลัยแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์ และประสบการณ์ในการทำงานของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อจำแนกตามจังหวัดที่ตั้งของวิทยาลัย

3. สุขภาพองค์การมิติด้านความสามัคคี การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารแบบกิจสัมพันธ์ การสนับสนุนทรัพยากร ขวัญในการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจของการสื่อสารและการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลขององค์การของวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$)

สมควร รุ่งเรือง (2540) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สุขภาพองค์การของสำนักงานการประถมศึกษาในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับดีมาก และสุขภาพองค์การแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามสถานที่ตั้งสำนักงานและประเภทของงานที่ปฏิบัติ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ปฏิบัติในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ในเขตการศึกษา 12 อยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อแยกตามที่ตั้งสำนักงาน และประเภทของงานที่ปฏิบัติ

3. สุขภาพองค์การในมิติด้านการสื่อสาร ความสามัคคี การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ อิทธิพลของผู้บริหาร การสนับสนุนทางทรัพยากร ขวัญและกำลังใจ และความเข้มแข็งของ องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p < .01$)

4. สุขภาพองค์การในแต่ละมิติและโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อแยกตามสถานที่ตั้งสำนักงาน

5. สุขภาพองค์การในแต่ละมิติและ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) เมื่อแยกตามประเภทของงานที่ ปฏิบัติ

6. สุขภาพองค์การในมิติด้านขวัญและกำลังใจ การบริหารกิจสัมพันธ์ และความเข้มแข็ง ขององค์การ สามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีค่า อำนาจพยากรณ์เท่ากับ 33.91 เปอร์เซนต์

คำนี้้ง นกแก้ว (2533) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลงานการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ที่มีอายุ ราชการ 1 – 14 และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 หนึ่งองค์ประกอบได้แก่ ด้านการได้รับความยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

ชัยชาญ ชัยหาญ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือ สำหรับการประเมินสุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของมายส์ (Miles, 1973) ผลการวิจัยที่เกี่ยวกับ ขนาดโรงเรียนพบว่า

1. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลา ระดับที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กมาก อยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่มาก อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนระดับที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ใน เกณฑ์สูงทุกโรงเรียน

2. สุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สงขลาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกันโดยภาพรวม โรงเรียนทั้ง 5 ขนาด อยู่ใน ระดับที่พอใจ

ณัฐชาภรณ์ โพธิ์ทอง (2545) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานีดำรงจตุร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสุขภาพองค์การของสถานีดำรงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบตามระดับของสถานีดำรงและระดับชั้นยศ

2. ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบตามระดับของสถานีดำรง แต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบตามระดับชั้นยศ

เกรกอรี (Gregory, 1986) ศึกษาผลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ต่อสุขภาพองค์การ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำกับวุฒิภาวะของครูไม่มีผลต่อสุขภาพของโรงเรียน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เฮวาร์ด (Hayward, 1987) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของหน่วยงานทางการศึกษาระดับท้องถิ่น เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะทดสอบทฤษฎีของ มิลส์ (Miles, 1973) ที่ว่า สุขภาพองค์การน่าจะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถของโรงเรียนในความพยายามที่จะเปลี่ยนระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูที่เข้าใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถของโรงเรียนเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีตัวแปรบางตัว อาทิ ด้านขวัญที่มีแนวโน้มด้านความสัมพันธ์ไม่สูงนัก

ส่วน บูช (Bush, 1987) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การ ความสำเร็จในการจัดการ และความสามารถในการผลิตของหน่วยงานธุรกิจการส่งออก โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบว่าเครื่องมือ OHI สามารถวัดสุขภาพองค์การทางธุรกิจได้หรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือนี้สามารถวัดได้จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความสามารถในการผลิต ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือ OHI สามารถจำแนกองค์การที่มีสุขภาพดีและไม่ดีได้ และพบว่าความสามารถในการผลิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพองค์การ และยืนยันว่าผู้นำมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศของสุขภาพที่ดีในองค์การ

นอกจากการศึกษาเพื่อยืนยันประสิทธิภาพของเครื่องมือแล้ว ยังพบว่าเครื่องมือ OHI สามารถนำไปใช้ในการวิจัย เพื่อหาความสัมพันธ์และอำนาจการทำนาย เช่น สุขภาพองค์การที่วัดโดย OHI สามารถทำนายบรรยากาศขององค์การและประสิทธิผลขององค์การ (Hoy, Trater, & Bliss, 1990, p. 261) และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การได้ด้วย ดังผลการวิจัยของ ทาร์เตอร์ ฮอย และ คอร์ทแคมป์ (Hoy, Trater, & Kottkamp, 1991) พบว่าภาวะสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ ในเครื่องมือวัดสุขภาพองค์การ (OHI) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในองค์การ และ

สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรได้ และเนื่องจากการนำแบบวัด OHI ไปใช้วัดบรรยากาศองค์กรและความผูกพันในองค์กร จึงทำให้เกิดความสับสนระหว่างความแตกต่างของบรรยากาศขององค์กรและสุขภาพองค์กร

แมคลีน (McLean, 1988) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรบางตัวกับสุขภาพองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการแนวคิดของสุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ทั้งนี้ได้ตั้งฐานคติเบื้องต้นว่า มิติสุขภาพองค์กรน่าจะมีอิทธิพลต่อผลผลิตของระบบ โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า

1. มิติสุขภาพองค์กร 5 ด้านใน 10 ด้าน มีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสุขภาพองค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในโรงเรียนประถมศึกษา ระดับเกรด 6-8 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศชาย และโรงเรียนประถมศึกษา ระดับเกรด 1-5 ที่มีผู้บริหารเป็นเพศหญิง
3. สุขภาพองค์กรและประสบการณ์การฝึกอบรมของครู มีความแปรปรวนร่วมกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมากที่สุด

วิลเดอร์ (Wilder, 1990) ศึกษาความสำเร็จของผู้นำที่เข้าสู่ตำแหน่งใหม่ การศึกษาพบว่าสุขภาพองค์กรได้รับอิทธิพลจากผู้นำที่มีประสิทธิภาพและพบว่าผู้นำที่รับงานใหม่ เป็นตัวบ่งชี้สุขภาพองค์กรในอนาคต

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

ฮอย, ทาร์เทอร์ และบลิสส์ (Hoy, Trater, & Bliss, 1990) ได้ร่วมกันทำงานวิจัย เรื่องการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร สุขภาพองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอำนาจของการทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลโรงเรียน และจัดตัวแปรตามในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรสุขภาพ 3 ตัว คือ ความมั่นคงของสถาบัน การจัดสรรทรัพยากร และการมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) ส่วนตัวแปรบรรยากาศมีเพียงตัวเดียวเท่านั้น ความคับข้องใจของครูที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และพบว่า ตัวแปรสุขภาพทั้งหมด 7 ด้าน และตัวแปรบรรยากาศ 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กร นอกจากนั้น ตัวแปรสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันทางการเรียนและความผูกพันต่อองค์กร

โทมัส (Thomas, 1991) ได้ศึกษาเพื่อตรวจสอบความเกี่ยวข้องระหว่างสุขภาพองค์การกับการเข้าใจความเครียดของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในศูนย์สุขภาพจิต โดยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ความเครียดของผู้บังคับบัญชาที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์สุขภาพจิตชุมชน โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการสร้างสรรค์สุขภาพองค์การ ได้แก่ การบรรลุปเป้าหมาย การมีสื่อสารที่เหมาะสม การใช้อำนาจอย่างเป็นธรรม การจัดการทรัพยากร ความสามัคคี ขวัญ การมีนวัตกรรมใหม่ ๆ ความมีอิสระในการทำงาน การปรับตัว และความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่าผู้บังคับบัญชามีการรับรู้ต่อความเครียดแตกต่างกัน และการรับรู้ภาวะสุขภาพองค์การมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของผู้บังคับบัญชา แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในผู้ใต้บังคับบัญชา และพบว่า आयुภูมิหลังการศึกษา มีอิทธิพลต่อการรับรู้ภาวะสุขภาพองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

แรนซัม (Ransom, 1991) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพองค์การด้านต่าง ๆ ในการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับสุขภาพองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้บรรยากาศองค์การดี และองค์การมีสุขภาพดี

ลินเซย์ (Lindsay, 1991) ศึกษากรณีศึกษาเพื่อตรวจสอบระบบการปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนภาวะผู้นำในการพัฒนาโรงเรียน การศึกษาพบว่า สมาชิกในโรงเรียนมีความสำคัญยิ่งต่อสุขภาพโรงเรียน และสุขภาพของโรงเรียนอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยและแนวความคิดเห็นที่กล่าวมา สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่ทำให้สุขภาพองค์การดี คือภาวะที่มีความสมบูรณ์อยู่ในระดับดีของความเข้มแข็งขององค์การ ซึ่งหมายถึงสถานะการปฏิบัติงานด้านความสามารถขององค์การในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการควบคุมความมั่นคงไม่อ่อนไหวในการปฏิบัติงานจากปัจจัยผลกระทบอื่น ๆ ผู้บริหารองค์การไม่มีข้อบกพร่องถูกครหาจากชุมชน อิทธิพลของผู้บริหาร การบริหารงานแบบต่าง ๆ เช่น การบริหารงานแบบมิตรสัมพันธ์ การบริหารงานแบบกึ่งสัมพันธ์ซึ่งเป็นที่ยอมรับเชื่อถือของชุมชนและหน่วยงานอื่น สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพความต้องการทางกาย ได้แก่ การสนับสนุนทางทรัพยากร และความเข้มแข็งขององค์การ นอกเหนือจากนั้นคือสิ่งจูงใจที่เป็นผลประโยชน์ทางอุดมคติ ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน เมื่อภาวะสุขภาพองค์การดี บุคลากรในองค์การย่อมมีความสามารถความพร้อมและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุตามจุดหมาย

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพองค์การ

ความสำเร็จของหน่วยงานจะเป็นไปได้เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลที่มาร่วมทำงาน ในหน่วยงานนั้น (พนัส หันนาคินทร์, 2530) ถ้าบุคคลไม่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ก็จะเบื่อกว่าทำให้งานขาดประสิทธิภาพ และอาจทำให้วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานไม่บรรลุผลได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2533, หน้า 143) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจงานมีประโยชน์คือ 1) การรับรู้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจงาน ทำให้หน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการสร้างปัจจัยเหล่านี้ ให้เกิดขึ้นเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน 2) ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน ลดการขาดงาน การลางาน การมาทำงานสายและการขาดความรับผิดชอบที่มีต่องาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการเพิ่มผลผลิตของบุคคล ทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น คูเปอร์ (Cooper, 1958, pp. 31 – 33) ชี้ให้เห็นว่า ความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มี 7 ประการ คือ งานที่เขาสนใจมีอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ดีมีมาตรฐาน ได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่ยุติธรรม มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี และเหมาะสมกับกำหนดเวลาในการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการที่เหมาะสม การปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาที่เข้าใจการปกครอง และเป็นคนที่เขาชอบนับถือในการปฏิบัติงาน ส่วน กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, pp. 380 – 384) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ 10 ประการคือ ความมั่นคงปลอดภัย (Security) โอกาสก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) สถานที่ทำงานและการจัดการ (Company and Management) ค่าจ้าง (Wages) ลักษณะงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) การนิเทศงาน (Supervision) ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) การติดต่อสื่อสาร (Communication) สภาพการทำงาน (Working Conditions) และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล (Benefits) นอกจากนี้ เฮิร์ซเบิร์ก, มุซเนอร์ และซิดเดอร์แมน (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1956, p. 113) ที่พบว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมาคือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีสองปัจจัยคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ภายใต้อองค์ประกอบ ได้แก่

ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่
 การงาน เงินเดือน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการปกครองบังคับบัญชา เคลลี (Kelly, 1995, p. 1765-A)
 ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมเอกชนคาทอลิก
 โดยการศึกษาต่อบุคคลที่ทำงานเต็มเวลาจำนวน 243 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก
 16 แห่ง ในสังคมทลวอชิงตัน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัว ที่ต้องคำนึงคือ บรรยากาศองค์การ
 แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
 ของ สมิท (Smith, 1994, p. 826-A) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียน
 มัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่จัดโครงสร้างใหม่ จำนวน 8 แห่ง
 เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู
 จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพ (Conditions) ที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครู
 และผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้สภาพดังกล่าว
 บ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู จากงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543)
 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสภาพองค์การ ของข้าราชการตำรวจประจำ
 สถานีตำรวจภูธร ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2. พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ ($p < .05$)

จากผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีผลโดยตรงต่อ
 สุขภาพขององค์การ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 ครูผู้สอนกับสภาพองค์การของสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพ
 ชีวิตของบุคลากร ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพ
 ของงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพองค์การ
 จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ามีการศึกษาทั้งคุณภาพชีวิตการทำงานและการศึกษา
 สุขภาพองค์การ ดังนี้

วรรณิ โรจนพร (2544) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา เขตภาคตะวันออก
 จำนวน 359 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต
 การทำงานของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) พบว่าสุขภาพองค์การกับความพึงพอใจ
 ในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

พอดเกอร์สกี (Podgurski, 1990) ศึกษาความสัมพันธ์ของประสิทธิผลของโรงเรียนกับการรวมกลุ่มของครู และสุขภาพของโรงเรียน พบว่า มิติต่าง ๆ ของสุขภาพโรงเรียนสัมพันธ์กับมิติประสิทธิผลขององค์กร ขวัญของครูสัมพันธ์กับการรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครู

พานากอส (Panagos, 1985, p. 3505-4) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ศึกษาในกลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่ และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาในองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำ เพื่อนร่วมงาน เงินเดือน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน 6 องค์ประกอบดังกล่าวไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เฮอร์เบิร์ต (Herbert, 1974, p. 572) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

จากการศึกษาวิจัยและแนวความคิดข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและสุขภาพขององค์กรมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะจากงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพองค์กรมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และจากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ เฮอร์เบิร์ต ที่พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) มีการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น ซึ่งจะพบว่าปัจจัยที่ 1) และ 2) ก็คือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ส่วนปัจจัยที่ 3) และ 4) ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางด้านสุขภาพขององค์กรนั่นเอง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนจะมีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาด้วย โดยสรุป งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพองค์กรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ และน่าสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์กรและการบริหารการศึกษาของประเทศต่อไป

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ประเภทสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนหรือสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา 3 จังหวัด ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้แก่ พื้นที่ จังหวัด ชลบุรี ระยอง และจันทบุรี ซึ่งจำแนกตามสังกัดที่กำกับดูแล แบ่งออก 2. ประเภท คือ

1. สถานศึกษาของรัฐบาล หมายถึง สถานศึกษาที่รัฐจัดดำเนินการเพื่อเป็นสถานที่ฝึกอบรม ให้ความรู้ ประสบการณ์ชีวิตด้านต่าง ๆ ให้เยาวชนโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเปิดสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 4 โดยรัฐได้มาดูแลส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาและควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผ่านสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่สถานศึกษาดังอยู่ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542)

สถานศึกษาของรัฐ มีลักษณะเป็นองค์กรประเภทบริการ ไม่มีจุดมุ่งหวังในการค้ากำไร และไม่ต้องเสี่ยงต่อการขาดทุน เพราะรัฐบาลหรือบุคคลภายนอกได้จัดหาเงินอุดหนุนให้ตลอดเวลา ดังนั้นการบริหารโรงเรียนเอกชน มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ได้มาดูแลส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาภาคเอกชนและควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเอกชน (อุทัยวรรณ อุปถัมภ์, 2546, หน้า 11)

2. สถานศึกษาเอกชน หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนสายสามัญและเอกชนเป็นผู้ดำเนินการอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งได้แก่ สถานศึกษาหรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน แก่นักเรียนทุกพลัดรวมกันเกิน 7 คนขึ้นไป โดยผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนอาจจะเป็นบุคคลทั่วไปหรือนิติบุคคล (บริษัทจำกัดหรือห้างหุ้นส่วน มูลนิธิ สมาคมหรือสหกรณ์) ก็ได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับใบอนุญาตจัดตั้งโรงเรียนเอกชนจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525)

รุ่ง แก้วแดง (2531, หน้า 74-76) การบริหารโรงเรียนเอกชน จะเป็นการบริหารงานซึ่งมีความแตกต่างจากการบริหารในระบบราชการ เนื่องจากโรงเรียนเอกชนจะมีลักษณะการบริหารงานเชิงธุรกิจเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยผลประโยชน์ในเชิงกำไรขาดทุน เพราะมีหลักเกณฑ์ตามองค์ประกอบคือมีการมุ่งหวังกำไร มีการบริหารการเงินและผลกำไรและพึ่งตนเองไม่เหมือนโรงเรียนของรัฐ มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ ได้มาดูแลส่งเสริมสนับสนุนทางด้านการศึกษาภาคเอกชนและควบคุมมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2538, หน้า 103 อ้างอิงจาก อุทัยวรรณ อุปถัมภ์, 2546, หน้า 11)

อุทัยวรรณ อุปถัมภ์ (2546, หน้า 8) การพัฒนาโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันจึงต้องเปลี่ยนแปลงไปจากในอดีต ตามสภาพการณ์ต่าง ๆ ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ การควบคุมเพื่อให้โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพและมาตรฐานทางสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนก็ได้หาทางส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนเอกชนทุกระดับ ทุกประเภทได้พัฒนาตามศักยภาพของตนเอง

จะเห็นได้ว่าภาคเอกชนที่เข้ามาจัดการศึกษา เป็นบุคคลทั่วไปที่สนใจมาลงทุนและดำเนินการในเชิงธุรกิจ และกลุ่มเป้าหมายที่จะให้บริการการศึกษาก็เปิดกว้างครอบคลุมถึงประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชน จึงทำให้การศึกษาของเอกชนได้มีบทบาทสำคัญต่อชุมชนต่าง ๆ หลายประการ อาทิ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐจัดไม่ได้ บทบาทที่ช่วยสนองความต้องการของผู้ปกครอง เช่น การเน้นระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม หรือความสามารถทางภาษาและอาชีพต่าง ๆ โดยมีการกำกับติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา เช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

ซึ่งจากการศึกษาถึงสภาพพื้นฐานของสถานศึกษาดังกล่าว สรุปได้ว่า สถานศึกษาของรัฐ และสถานศึกษาของเอกชน มีรูปแบบการบริหารงาน การจัดการดำเนินการ แตกต่างกัน แต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ดังนั้น ประเภทสถานศึกษา จึงเป็นตัวแปรที่สำคัญและน่าสนใจที่จะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานประเมิน โดยจำนวนและความหลากหลายของตำแหน่ง การบริหารดูแลรับผิดชอบ และระยะเวลาที่ปฏิบัติกับแต่ละตำแหน่งเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบการณ์การทำงาน เป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าบุคคลนั้นได้ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงาน จนเกิดทักษะความชำนาญ และมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (เทียมใจ ทองแก้ว, 2547, หน้า 28)

ประสบการณ์ หมายถึง การศึกษาอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านเหตุการณ์ตลอดจนประสบเคราะห์กรรม เช่น อุบัติเหตุ ความเจ็บไข้ได้ป่วย ในการบริหารงานนั้น ประสบการณ์จึงเป็นอีกหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาใช้คน หรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงานและเป็นเครื่องช่วยบำบัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ถูกจุดอีกด้วย (อรุณ รักธรรม, 2536, หน้า 225)

สรุปว่า ประสบการณ์การทำงานหมายถึง ระยะเวลาทำงานที่นานพอที่จะรู้จักและเข้าใจงานประจำที่ทำภายในระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ธีรพงศ์ จุยมณี (2532, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามทฤษฎี 2 ปัจจัย

คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยต้านของเฮิร์ชเบิร์ก โดยศึกษาการเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดสงขลา ตามทัศนะของครูอาจารย์สังกัดเดียวกัน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มื่อปัจจัยกระตุ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน คือ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ ส่วนที่มีผลต่อปัจจัยต้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพียง ด้านเดียว คือ สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

ฮาเซมิ (Hashemi, 1985, p. 1141-A อ้างถึงใน อำนาจ เตชะสุข, 2533, หน้า 36) ศึกษา ความพึงพอใจในของครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่เท็กซัส พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจกับโอกาสก้าวหน้ากว่าอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน

คำนึ่ง นกแก้ว (2533 อ้างถึงใน ฤดี วงศ์สังข์, 2536, หน้า 39) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจ ในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 3 ผลงานการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจ ในการทำงานระหว่างครูอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1 – 14 และอายุราชการตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หนึ่งองค์ประกอบได้แก่ ด้านการได้รับความ ยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสบการณ์การทำงานของครู เป็นตัวแปรที่สำคัญและ น่าสนใจที่จะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขนาดของโรงเรียน เป็นการจัดกลุ่มประเภทโรงเรียนที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา พุทธศักราช 2537 (กรมสามัญศึกษา, 2537) โดยกำหนด จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์การแบ่ง ซึ่งขนาดของโรงเรียนย่อมมีผลต่อสุขภาพขององค์การ ดังที่ ชัยชาญ ชัยหาญ (2533) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การสร้างเครื่องมือและการประเมินเครื่องมือ สำหรับการประเมินสุขภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสงขลา โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของมายส์ (Miles, 1973) ผลการวิจัยเกี่ยวกับ ขนาดโรงเรียนพบว่า

1. สุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สงขลา ระดับที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดเล็กมาก อยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนโรงเรียนขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ และใหญ่มาก อยู่ใยเกณฑ์ปานกลาง ส่วนระดับที่ควรจะเป็นในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ สูงทุกโรงเรียน

2. สุขภาพองค์การ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด สงขลาที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น มีความแตกต่างกันโดยภาพรวม โรงเรียนทั้ง 5 ขนาด อยู่ใน ระดับที่พอใจ

3. การปรับปรุงระดับคุณภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดสงขลาทั้ง 5 ขนาด มีข้อเสนอแนะหลายประการ ได้แก่การเปิดโอกาสให้ ครูอาจารย์ในโรงเรียนได้พบปะสังสรรค์นอกเวลางานบ้าง ควรกำหนดเป้าหมายให้สามารถปฏิบัติ ได้ไม่สูงจนเกินไป

4. ควรกระจายข่าวสารให้ครูอาจารย์ได้รับรู้อย่างรวดเร็วและทันกับเหตุการณ์ด้วย ผู้บริหารควรใช้ความสามารถหลายๆ ด้านในการปกครองบังคับบัญชาครู อาจารย์ในโรงเรียน เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานดีขึ้น

5. คุณภาพของเครื่องมือประเมินคุณภาพองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ที่สร้างขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ ตามทัศนะของครู อาจารย์และ ผู้บริหารโรงเรียนที่ใช้เครื่องมือไปแล้ว โดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ทุกข้อ และไม่มีข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือดังกล่าว

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการทำงานของครู เป็นตัวแปร ที่สำคัญและน่าสนใจที่จะนำมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้