

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

มินตรา แดงสว่าง


งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ธันวาคม 2561  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

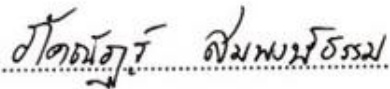
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ มินตรา แดงสว่าง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ดร.ชนวิน ทองแพง)

  
.....กรรมการ  
(ดร.ภัคณัฐร์ สงพงษ์ธรรม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภายู ชีระวิชิตระกุล)  
วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี เนื่องจากความกรุณาให้คำปรึกษาและช่วยแนะนำ  
แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่ง จาก ดร.ชนวิน ทองแพง ประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์  
และ ดร.ภักดิ์ภูษิต สมพงษ์ธรรม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษาเป็นอย่างดี  
ตลอดระยะเวลาในการดำเนินการ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้  
และประสบการณ์อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์  
เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู นางทองเพียร พลนาค และนางจารึก จำปาสี  
ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม  
ในการศึกษาค้นคว้า ขอขอบพระคุณท่านผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย  
ในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์  
และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จ  
มาจนตราบเท่าทุกวันนี้

มินตรา แดงสว่าง

57990242: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ครู โรงเรียนประถมศึกษา/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2

มินตรา แดงสว่าง: คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (QUALITY OF WORK LIFE OF  
TEACHERS IN PRIMARY SCHOOLS IN PHANATNIKOM DISTRICT UNDER CHONBURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์:  
ชนวิน ทองแพง, กศ.ด., 111 หน้า. ปี พ.ศ. 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียน  
ประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ  
ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ  
พนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาด  
กลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608 - 609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง  
210 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้รายได้  
ต่อเดือนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .20 - .74 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ  
เท่ากับ .91 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)  
การทดสอบค่าที ( $t$  - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่าง  
ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ .05
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือน  
โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

57990242: MAJOR: MASTER OF EDUCATION; M.ED.

(EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ PRIMARY TEACHERS/ CHONBURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

MINTRA DAENGSAWANG: QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN  
PRIMARY SCHOOLS IN PHANATNIKOM DISTRICT UNDER CHONBURI PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. ADVISOR COMMITTEE THANAWIN  
THONGPANG, Ed.D. 111 P. 2018.

The purposes of this study were 1) to investigate, and 2) compare quality of work life of teachers in primary schools in Phanatnikom district under Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 by means of classifying them into genders, working experience and incomes. The sample of the study, using the stratified random sampling, was 210 primary teachers under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2. The data collection instrument was a questionnaire with 5 rating scales. The item discrimination power ranged between .20 - .74, and the overall reliability was .91. Data was analyzed by Mean, Standard Deviation, *t* - test and One - way Analysis of Variance.

The result indicated that

1. The quality of work life of teachers in primary schools in Phanatnikom district under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2, as a whole and each aspect, was at a high level.
2. The quality of work life of teachers in primary schools in Phanatnikom district under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 with regard to the classification of gender, as a whole and each aspect, was showed no a statically significant difference except the aspect of Growth and Security which was different at a statistical significance of .05.
3. The quality of work life of teachers in primary schools in Phanatnikom district under the Chonburi Primary Educational Service Area Office 2 classified by working experience and incomes was showed no a statically significant difference.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
การบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.....	10
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	12
คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	19
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	30
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	52
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	53
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	75
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
อภิปรายผล.....	77
ข้อเสนอแนะ.....	85
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	94
ภาคผนวก ก.....	95
ภาคผนวก ข.....	99
ภาคผนวก ค.....	106
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	111

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ของครูประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2..... 50
2	ความถี่และร้อยละ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 55
3	ความถี่และร้อยละ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 55
4	ความถี่และร้อยละ รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 56
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน..... 56
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม..... 57
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย..... 58
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครู..... 59
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 60
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม..... 61



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11	62
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน.....</p>	
12	63
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน.....</p>	
13	64
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม.....</p>	
14	65
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....</p>	
15	66
<p>การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ.....</p>	
16	67
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....</p>	
17	69
<p>คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตาม ประสบการณ์.....</p>	
18	71
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้.....</p>	

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้.....	73
20 ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC).....	107
21 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	110

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิตและถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ไปในทางที่ดีขึ้น (จันทร์ชลิ มาพุทธ, 2556, หน้า 10) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 3) จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว การจัดการศึกษาจึงต้อง จัดให้มีประสิทธิภาพ ครูในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอนจึงเป็น องค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้เกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงถือได้ว่าครู เป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการศึกษาของประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เด็ก และเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป

การพัฒนานคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็ต้องมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษา จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพล และส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จคือการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิต ของครูนั้น ก็เป็นเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป กล่าวคือดำเนินชีวิตที่ความเป็นอยู่ สอดคล้องกับระดับ ความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีความกินดี อยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีงานทำสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตโดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจาก การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงมามีคุณภาพชีวิต ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็น กิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และการทำงานจะต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ ฟังพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน (สาลินี ซาดา, 2556, หน้า 19)

การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีเป้าหมายและพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค ทำให้คนมีความคิดเชิงบวก ช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงานและความสำเร็จในชีวิตได้ (สฤฎย ธีรวณิชตระกูล, 2553, หน้า 87) แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ จึงทำให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตนเอง อัตรากำลังใจครูที่ขาดแคลน ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไป มีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการและรายได้ครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันรวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทางและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูทั้งสิ้น

โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีจำนวนทั้งสิ้น 48 โรงเรียน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งสิ้น 471 คน จากรายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พบว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย 48 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนชุมชนบ้านตลาดทุ่งเหียง โรงเรียนชุมชนวัดโบสถ์ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 42 โรงเรียนบ้านเขาหินวังตาสี โรงเรียนบ้านเขาอานวยสุข โรงเรียนบ้านทรายมูล โรงเรียนบ้านน้ำซำบ โรงเรียนบ้านเนิน โรงเรียนบ้านเนินหลังเต่า โรงเรียนบ้านแปลงกระถิน โรงเรียนบ้านไร่เสด็จ โรงเรียนบ้านสระนา โรงเรียนบ้านสระสี่เหลี่ยม โรงเรียนบ้านหนองขยาด โรงเรียนบ้านหนองข่า โรงเรียนบ้านหนองไผ่ โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านหนองพรหม โรงเรียนบ้านหนองยาง โรงเรียนบ้านหนองสองห้อง โรงเรียนบ้านหนองหัวหมู โรงเรียนวัดกลางคลองหลวง โรงเรียนวัดแก้วศีลาราม โรงเรียนวัดเขาศีร์มย์ โรงเรียนวัดโคกพระศีลาราม โรงเรียนวัดโคกเพลาะ โรงเรียนวัดชุมแสงศรีวนาราม โรงเรียนวัดเชิดสำราญ โรงเรียนวัดทรงธรรม โรงเรียนวัดทุ่งเหียง โรงเรียนวัดนากระรอก โรงเรียนวัดนาวังหิน โรงเรียน

วัดเนินตมมาก โรงเรียนวัดเนินสัก โรงเรียนวัดบ้านกลาง โรงเรียนวัดบ้านศาลา โรงเรียนวัดป่าแก้ว  
 โรงเรียนวัดแปลงเกด โรงเรียนวัดโป่งปากดง โรงเรียนวัดหนองปรือ โรงเรียนวัดหนองม่วงใหม่  
 โรงเรียนวัดหนองสังข์ โรงเรียนวัดหน้าพระธาตุ โรงเรียนวัดหลวงพรหมาวาส โรงเรียนวัดหัวถนน  
 (สภำจังหวัด 2502) โรงเรียนวัดใหม่ท่าโพธิ์ โรงเรียนวัดอัมพวนารำ และโรงเรียนอนุบาล  
 พนัสศึกษำลัย ยังประสบปัญหาและควำมต้องกำรในหลำย ๆ ด้าน เช่น อำครำสถำนที่ไม่เพียงพอ  
 กำรคมนาควมไม่สะดวกสขำยต่อกำรเดินทง ขำคสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัยในกำรจัดกำรเรียนกำรสอน  
 กำรจัดสรรมประมำณยังไม่เพียงพอ คุงไม่เพียงพอกับกำรขยำยตัวอย่างรวดเร็วของจำนวนนักเรียน  
 รวมถึงควำมชีพิตกำรทำงำนของคุง ขำคกำรพัฒนำควำมชีพิตกำรและพัฒนำควำมชีพิตกำรทำงำน  
 ของคุง ส่งผลให้กำรปฏิบัติหน้าที่ของคุงยังไม่มียุทธิภำพและประสิทธิผลเท่ำที่ควร  
 คุงขำคขำญและกำล้งใจในกำรทำงำน เกิดควำมท้อแท้ มีกำรเปลี่ยนแปลงโยกขำยบ่อยทำให้  
 ขำคควำมต่อเนื่องในกำรพัฒนำนักเรียนให้มีควำมชีพิตกำร อันจะส่งผลให้เกิดควำมเสียหายทั้งต่อ  
 โรงเรียน นักเรียน ครอบครัว ชุมชน และประเทศขำค (สำนักำงำนเขตพื้นที่กำรศึกษำประถมศึกษำ  
 ชลบุรี เขต 2, 2559)

จำกควำมเป็นมำและควำมสำคัญของปัญหำดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีควำมสนใจที่จะศึกษำ  
 ควำมชีพิตกำรทำงำนของคุง โรงเรียนประถมศึกษำ อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักำงำนเขตพื้นที่  
 กำรศึกษำประถมศึกษำชลบุรี เขต 2 ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อกำรปฏิบัติงำนของคุงให้มี  
 ประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององคค์กร เพื่อจะได้นำกำรวิจัยไปใช้เป็นแนวทง  
 ในกำรปรับปรุงแก้ไขปัญหำควำมชีพิตกำรทำงำนของคุงให้ดีขึ้น อันจะเป็นประโยชน์ต่อ  
 กำรพัฒนำควำมชีพิตกำรศึกษำต่อไป

### วัตถุประสงค์ของกำรวิจัย

1. เพื่อศึกษำควำมชีพิตกำรทำงำนของคุง โรงเรียนประถมศึกษำ อำเภอพนัสนิคม  
 สังกัดสำนักำงำนเขตพื้นที่กำรศึกษำประถมศึกษำชลบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบควำมชีพิตกำรทำงำนของคุง โรงเรียนประถมศึกษำ อำเภอ  
 พนัสนิคม สังกัดสำนักำงำนเขตพื้นที่กำรศึกษำประถมศึกษำชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ  
 ประสบกำรณ์ในกำรทำงำน และรำยได้ต่อเดือน

### คำถำมของกำรวิจัย

1. ควำมชีพิตกำรทำงำนของคุง โรงเรียนประถมศึกษำ อำเภอพนัสนิคม  
 สังกัดสำนักำงำนเขตพื้นที่กำรศึกษำประถมศึกษำชลบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันหรือไม่

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

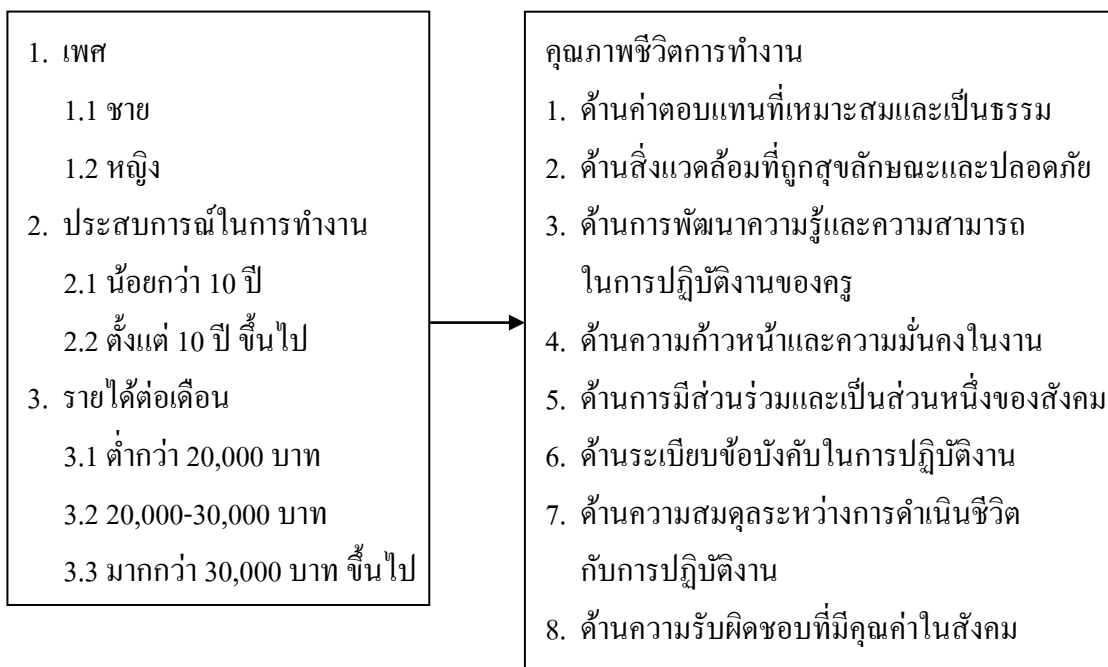
ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามเกณฑ์ของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 197-225) โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 3) การพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 5) การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
- 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 7) ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน และ
- 8) ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม

และได้นำมาศึกษาร่วมกับองค์ประกอบข้อมูลเบื้องต้นของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 คือ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ดังภาพที่ 1

## ตัวแปรต้น

## ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งคาดว่าจะได้รับประโยชน์จากการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความเข้าใจถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และนำข้อมูลไปพิจารณาวางแผนกำหนดนโยบายปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้มีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ทราบถึงความต้องการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานของครูให้เกิดขวัญกำลังใจที่จะพัฒนาตนเอง ตลอดจนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ



3. เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อันมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลดีต่อการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนต่อไป

## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามเกณฑ์ของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 197-225) โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation)
- 1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
- 1.3 การพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู (Development of human capacities)
- 1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
- 1.5 การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration)
- 1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
- 1.7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน (The total life space)
- 1.8 ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม (Social relevance)

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 471 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้รายได้ต่อเดือนเป็นเกณฑ์

### 3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

#### 3.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

##### 3.1.1 เพศของครู ประกอบด้วย

###### 3.1.1.1 เพศชาย

###### 3.1.1.2 เพศหญิง

##### 3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงานของครู

###### 3.1.2.1 น้อยกว่า 10 ปี

###### 3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

##### 3.1.3 รายได้ต่อเดือน

###### 3.1.3.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท

###### 3.1.3.2 20,000 - 30,000 บาท

###### 3.1.3.3 มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป

#### 3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

##### 3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา 8 ด้าน คือ

###### 3.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

###### 3.2.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย

###### 3.2.1.3 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู

###### 3.2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

###### 3.2.1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

###### 3.2.1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

###### 3.2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน

###### 3.2.1.8 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่มีต่อผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ ระดับความคิดเห็นต่อการทำงานของครู อันก่อให้เกิดผลกับตนเองและส่วนรวม โดยการทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การดำเนินชีวิตมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การที่ครูได้รับค่าจ้าง ในรูปของเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกับค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ ปฏิบัติอยู่มีความเพียงพอ ยุติธรรมต่อตำแหน่งเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน และ มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมของ สถานที่ทำงาน ทั้งด้านกายภาพและจิตภาพที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และเอื้อต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 การพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองในทุกๆด้านอย่างต่อเนื่อง และ ให้ครูได้นำความรู้ความสามารถออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถจากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานด้านอื่นๆในภายหน้า รวมทั้งเกิดความภูมิใจในตำแหน่งที่มั่นคง มีความก้าวหน้าและการได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงเรียน และหน่วยงานต้นสังกัด

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ตลอดทั้งงานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ก่อให้เกิด ความสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อ เพื่อนร่วมงานและชุมชน

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบข้อบังคับ และ นโยบายต่าง ๆ ของโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมถึงความมีระบบระเบียบ วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและสังคม เปิดโอกาสให้ครูเคารพในสิทธิของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน หมายถึง การกำหนด เวลาปฏิบัติงานและปริมาณงานที่สมดุลและเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว และ ครอบครัว

1.8 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ชุมชน และสังคม ซึ่งทำให้ชุมชนและสังคมเห็นคุณค่าของครู และโรงเรียนมีความศรัทธาต่อคณะครูและเห็นประโยชน์ที่เกื้อกูลแก่กัน

2. เพศ หมายถึง การจำแนกคุณลักษณะเพศของครูในโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ประกอบด้วย เพศชาย  
และเพศหญิง
3. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ครูได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ปฏิบัติ  
การสอนในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่ 1 - 9 ปี
  - 3.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป
4. รายได้ต่อเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้รับต่อเดือน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
  - 4.1 ต่ำกว่า 20,000 บาท หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอน และได้รับเงินเดือนต่อเดือน  
ต่ำกว่า 20,000 บาท
  - 4.2 20,000 - 30,000 บาท หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอน และได้รับเงินเดือนต่อเดือน  
ตั้งแต่ 20,001 - 30,000 บาท
  - 4.3 มากกว่า 30,000 บาท หมายถึง ครูที่ปฏิบัติการสอน และได้รับเงินเดือนต่อเดือน  
ตั้งแต่ 30,001 บาท ขึ้นไป
5. ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
6. อำเภอพนัสนิคม หมายถึง การแบ่งเขตการปกครองของกระทรวงมหาดไทย  
ที่กำหนดเป็นเขตพื้นที่ตั้งของโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม
7. โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษา  
ตอนต้นและตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2  
กระทรวงศึกษาธิการ
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 หมายถึง การแบ่งเขตการศึกษา  
ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยพื้นที่ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอพนัสนิคม  
อำเภอบ้านนา อำเภอบ่อทอง และอำเภอเกาะจันทร์

## บทที่ 2

### เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. การบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### การบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี เขต 2 (2561) ที่ตั้ง หมู่ที่ 7 ตำบลบ้านช้าง อำเภอพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ทำให้โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ตามมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ให้ดำเนินไปตามนโยบายของแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ ประกอบด้วย โรงเรียน 2 ประเภท ประกอบด้วย โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนประเภทประถมศึกษา คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนประเภทขยายโอกาส คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในการจัดการบริหารโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ครอบคลุม 4 อำเภอ ดังนี้ อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอเกาะจันทร์ และอำเภอบ่อทอง

#### วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 กำกับ ดูแล ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพ ตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย

### พันธกิจ (Missions)

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร และค่านิยม 12 ประการ
3. พัฒนาระบบบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพ และบูรณาการการจัดการศึกษา

### เป้าประสงค์ (Goals)

1. นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมและมีคุณภาพ
2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
3. ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีทักษะที่เหมาะสม และทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกขับเคลื่อน การศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

งานส่งเสริมการจัดการศึกษา เป็นงานที่สนับสนุนและส่งเสริมให้สถานศึกษา ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา สามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้น การบูรณาการ การจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ไปสู่การศึกษา ตลอดชีพ นำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้ประกอบการเรียนการสอน ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิตให้สมบูรณ์ จัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และกองทุนเพื่อการศึกษาที่จะเป็น การช่วยเหลือผู้เรียนปกติ ด้อยโอกาส พิการและมีความสามารถพิเศษ อีกทั้งส่งเสริมให้บุคคล ครอบครัว ชุมชนสถาบันทางศาสนา สถานประกอบการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเอกชน ร่วมจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

การบริหารงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการ ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา แห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่ง ส่วนราชการภายในเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจ หน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. วิเคราะห์ การจัดตั้งงบประมาณ
3. ประสาน ส่งเสริม
4. กำกับ ดูแล
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและรวบรวมข้อมูล

#### กลยุทธ์ (Strategies)

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้รับ โอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

หากกล่าวถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ การมีชีวิตที่ดี (Good life) และการอยู่ดีกินดี (Good well) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นยังไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าเริ่มตั้งแต่เมื่อใด แต่สันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มมีมาพร้อม ๆ กับการเกิดของมนุษยชาติ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์เกิดมาแล้วต่างต้องพยายามแสวงหาความสุขในชีวิต มีการต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ต่อมาในสมัยของโสคราติส (Socratis) เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) ได้มีหลักฐานที่ชัดเจนขึ้นมาของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยโสคราติส (Socratis) กล่าวว่า มนุษย์ที่มีชีวิตที่ดีคือ มนุษย์ที่รู้จักใช้สติในการดำเนินชีวิตและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเอง เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) มีแนวคิดเกี่ยวกับชีวิตที่คล้ายคลึงกันคือชีวิตที่ดีที่สุดต้องประกอบด้วยการพัฒนาตนเองให้ถึงจุดสุดยอดต้องเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเอง และรวมถึงการมีความสุขในชีวิตด้วย (กิริติกา ต่อพันธ์, 2553, หน้า 13)

### ความหมายของคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาค้นคว้าทางด้านคุณภาพชีวิต ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

นิภาภรณ์ อุณาพรหม (2552, หน้า 17) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์ และความรู้สึก ด้านร่างกาย คือ ความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา

กิริติกา ต่อพันธ์ (2553, หน้า 16) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิต คือ การที่บุคคลสามารถมีชีวิตได้อย่างมีความสุข ปรับตัวให้สมดุลกับสังคมและธรรมชาติสิ่งแวดล้อมรอบตัว พึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ รวมทั้งมีสุขภาพที่ดีทางด้านร่างกาย จิตใจ รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยได้รับการยอมรับจากสังคมที่ตนเป็นสมาชิก

แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, หน้า 16) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต ทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก ด้านร่างกายคือ ความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมที่น่าอยู่จึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา

ชัยพจน์ ผสมทรัพย์ (2555, หน้า 21) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตด้วยความพึงพอใจทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างสมดุล และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

จักรี สว่างไพโร (2555, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความสุขในชีวิต เป็นการประสานการรับรู้ถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในด้านเป้าหมายและชีวิตของแต่ละบุคคล

พรรณี พวงเกาะ (2556, หน้า 14) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อารมณ์ และความรู้สึก ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ รวมถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและบริบทของสังคมได้ตามสภาวะและกาลเวลา



องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1975) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีความเป็นอยู่ที่ดี อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านอาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา การทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการที่บุคคลสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมและธรรมชาติ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีหลักการดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

#### ลักษณะของคุณภาพชีวิต

เบนเน็ตต์ (Bennett, 1975, p. 55) ได้กล่าวสรุปถึง ลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไว้ดังนี้ คือ บุคคลนั้นต้องมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานแก่ความต้องการของชีวิต ซึ่งหมายถึง อาหารที่จำเป็นต่อสุขภาพมีที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ มีเสื้อผ้า สำหรับสวมใส่อย่างเหมาะสม เครื่องป้องกันความรุนแรงของอากาศ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง กระปรี้กระเปร่า เจ็บไข้ได้ป่วยน้อย และมีความมั่นคงมีอิสระจากความไม่ถูกต้อง มีเศรษฐกิจดี มีสังคมดี และสนใจเรื่องการเมือง มีความพึงพอใจต่อตนเองและสังคม สิ่งแวดล้อม มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

เดลามอทท์ และทาเคซาว่า (Dalamotte & Takeyawa, 1984, p. 11) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. มิติของสภาพการทำงาน ที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมง การทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไข เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว
2. มิติของความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมอง ทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. มิติของการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงานนั่นเอง

4. มิติของความท้าทายของงาน เป็นความสัมพันธ์ในแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. มิติของชีวิตการทำงาน เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงาน ที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินตลอดชีวิตของคน ซึ่งความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัว และสังคมของคนงาน

ฟลานานแกน (Flanagan, 1978, pp. 138 - 147) ได้การศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของคนอเมริกัน กล่าวว่า มิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตคือ ความพึงพอใจเรื่องต่าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow เครื่องมือวัดความพึงพอใจในชีวิตของ Flanagan ประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

#### 1. ความปกติสุขด้านร่างกายและองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต

1.1 องค์ประกอบในการดำเนินชีวิต ประกอบด้วย การมีอาหารที่ดี มีที่อยู่อาศัย สะดวกสบาย มีการคาดหวังสิ่งเหล่านี้ในอนาคต มีทรัพย์สินเงินทอง และการประกันความปลอดภัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ

1.2 สุขภาพ และความปลอดภัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การมีความสุข ความปลอดภัยจากความเจ็บปวดด้านร่างกายและจิตใจ หลีกเลี่ยงจากการประสบอุบัติเหตุ รวมทั้งอันตรายอื่น ๆ หลีกเลี่ยงจากปัญหาเกี่ยวกับการติดสุรา ยาเสพติดหรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความตายและผู้ป่วยสูงอายุ การรักษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพจัดได้ว่า เป็นองค์ประกอบสำคัญ

#### 2. สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2.1 สัมพันธภาพกับคู่สมรสหรือคู่รัก ได้แก่ การแต่งงานหรือการมีคู่รักสัมพันธภาพนี้ รวมถึงการมีความรักมิตรภาพและความเป็นเพื่อนให้แก่กันและกัน มีความพึงพอใจในเพศสัมพันธ์ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดี รู้คุณค่าของฝ่ายตรงข้าม ขอมสละหรืออุทิศเพื่อคนที่ตนรัก

2.2 การมีและได้เลี้ยงดูบุตรหลาน ได้แก่ การที่ตนได้กลายเป็นบิดามารดามีบุตรหลาน ความสัมพันธ์นี้รวมถึงการเฝ้าดูการเจริญเติบโตของลูกหลาน การใช้เวลาในการอยู่ และมีความสุขกับบุตรหลาน และการเป็นแบบอย่าง การแนะนำช่วยเหลือและเรียนรู้จากบุตรหลาน ไปพร้อมกันด้วย

2.3 สัมพันธภาพกับบุคคลในครอบครัว ได้แก่ การมีบิดามารดารวมทั้งเป็นสมาชิกอื่น ๆ ในครอบครัว มีการติดต่อสื่อสาร การได้ทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งร่วมกัน มีการเยี่ยมเยียนสนุกสนาน ร่วมกันมีความเข้าใจและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2.4 สัมพันธภาพกับเพื่อน ได้แก่ การมีเพื่อนสนิท มีการทำกิจกรรมร่วมกัน สนใจในสิ่งเดียวกัน ให้การยอมรับ ไว้วางใจ สนับสนุน แนะนำ มีการให้และรับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีการเยี่ยมเยียนซึ่งกันและกัน

### 3. กิจกรรมทางสังคม

3.1 กิจกรรมในการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ในสังคมทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ในรูปที่กระทำการส่วนตัวหรือเป็นสมาชิกขององค์กร กลุ่มอาสาสมัคร และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 กิจกรรมในท้องถิ่นและหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการเลือกตั้ง การมีอิสระในทางการเมือง สังคม และการนับถือศาสนา

### 4. การพัฒนาตนเอง และมีความสมหวังในการทำงาน

4.1 การพัฒนาด้านสติปัญญา ได้แก่ การเรียนรู้ การเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษา การได้รับความรู้ มีความสามารถทางสมอง สามารถแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ของชีวิตมากขึ้น

4.2 ความเข้าใจส่วนบุคคลและการวางแผนของตนเอง ได้แก่ การพัฒนา และการสร้างหลักการเบื้องต้นของชีวิต รวมถึงการมีวุฒิภาวะสูงขึ้น การยอมรับในทรัพย์สิน และข้อจำกัดของตนเอง การเจริญเติบโตและการพัฒนาตนเองมีความสามารถในการตัดสินใจ และวางแผนกิจกรรมในชีวิต และบทบาทของตนเอง

4.3 การประกอบอาชีพการทำงาน ได้แก่ มีความสนใจ ทำทหาย และรู้สึกมีคุณค่าในการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงานได้ดี สามารถใช้ความสามารถที่มีอยู่ เรียนรู้ จดจำ และปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

4.4 การแสดงความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ การกล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ และจินตนาการ มีพรสวรรค์ในเรื่องดนตรี ศิลปะ การเขียน งานฝีมือ การละคร การถ่ายภาพ การเป็นนักปฏิบัติการณ์หรือนักวิทยาศาสตร์ หรือการทำกิจกรรมประจำวัน

### 5. การมีนันทนาการ

5.1 การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม ได้แก่ การมีความสนุกสนานทั้งที่บ้าน หรือที่อื่น ๆ ก็ตาม ได้ร่วมงานปาร์ตี้หรืองานสังสรรค์อื่น ๆ ได้พบปะกับบุคคลใหม่ซึ่งรวมถึงการมีส่วนร่วมในองค์กรของสังคม

5.2 การได้รับสิ่งบันเทิง ได้แก่ การดูโทรทัศน์ ฟังเพลง อ่านหนังสือ ดูภาพยนตร์ หรือดูกีฬา การหาสิ่งพักผ่อนหย่อนใจ โดยตนเองเป็นผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การเล่นเกม การล่าสัตว์ การเล่นเรือการเดินป่า และการท่องเที่ยวต่าง ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ความปกติสุขด้านร่างกายและองค์ประกอบในการดำเนินชีวิต คือ อาหารที่ดีซึ่งสำคัญต่อสุขภาพ มีที่อยู่อาศัยที่สะดวกสบายและเพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ มีสุขภาพและพลานามัยที่แข็งแรง กระปรี้กระเปร่า ไม่เจ็บไข้ได้ป่วย มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น และดำเนินกิจกรรมทางสังคม มีความมั่นคงมีอิสระจากความไม่ถูกต้อง รวมถึงการพัฒนาตนเอง และมีความสมหวังในการทำงาน

### ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

วิฑูรย์ เดโช (2541, หน้า 13 อ้างถึงใน ปิยะวัฒน์ เคนแสง, 2559, หน้า 20 - 21) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจว่าคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มักมีความสุข และมีความสะดวกสบายทางด้านวัตถุ คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง การที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากินมีรายได้ต่อเดือนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในสิ่งจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ต่อเดือน ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดรูปแบบหรือวิถีชีวิต

ดังนั้น เมื่อพิจารณาสภาพสังคมไทยซึ่งเป็นสังคมที่นับถือศาสนาพุทธ ก็ยังคงพิจารณาความสำคัญอยู่ที่ตัวมนุษย์ก่อน ชีวิตที่ดีจึงต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญและเมื่อชีวิตของตนดีแล้วก็ต้องช่วยเหลือผู้อื่นต่อไป ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ต้องพัฒนาที่ตัวมนุษย์ก่อน จากนั้นจึงพัฒนาสู่การสร้างชีวิตที่ดีในด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะการทำงานในองค์กรที่ย่อมมีสังคมมาเกี่ยวข้อง โดยอาศัยปัจจัยเพื่อสร้างงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นผลรวมของทัศนคติต่าง ๆ ที่แสดงออกโดยผู้ปฏิบัติงาน ทัศนคติเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับงานที่ปฏิบัติและเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สภาพการทำงาน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า การได้รับการยอมรับนับถือ ความยุติธรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม การได้รับความเอาใจใส่ ซึ่งนักวิชาการได้กล่าวถึงแรงจูงใจไว้ดังนี้

ชาร์มา (Sharma, 1975, p. 109 - 131) ได้เสนอแนวคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความคิดรวบยอดที่ซับซ้อนที่เป็นทั้งความพึงพอใจ อันเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ และในด้านสังคมในระดับจุลภาคและมหภาค

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, p. 95) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) และปัจจัยจำเป็น (Hygiene factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็น

ปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นตัวกระตุ้นในการที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)

1.1 การยอมรับนับถือ (Recognition)

1.3 ความก้าวหน้า (Advancement)

1.4 ลักษณะของงาน (The work itself)

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintain factors)

เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับงาน โดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ไม่ใช้สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลาทางปัจจัยค้ำจุนไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่ตอบสนองคล้องกับบุคลากรในหน่วยงานก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

2.1 นโยบายของบริษัทและการบริหารงาน (Company polity and administration)

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.3 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal relations)

2.4 เงินเดือน (Salary)

2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working conditions)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพึงพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้นเท่านั้น นอกจากนั้น เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ยังกล่าวอีกว่าการที่จะให้มีปัจจัยจูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้องพัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งจะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจงาน นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงแนวความคิดของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) แล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขลักษณะต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเอง และเมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขลักษณะเป็นความต้องการที่เทียบกันได้กับความต้องการระดับต้น ตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow, 1998) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับความต้องการในระดับสูงตามแนวคิดของ มาสโลว์ (Maslow) สำหรับทฤษฎี 2 ปัจจัย เฮอร์เบิร์ก (Herzberg) มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงาน

เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้าง เงินเดือนที่เพียงพอ หรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสังสรรค์ การแข่งขันกีฬา หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

## คุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพในการทำงาน

วาลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คาสิโอ (Casio, 1989, p. 30) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมีมุมมองเป็น 2 ด้าน คือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง ในองค์กร การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการ และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนอีกด้านเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, p. 15) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือความไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของเรา โดยมีพื้นฐานจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

เคอร์ส และเควเลย์ (Kerce & Kewley, (1993, pp. 189 - 207) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์

ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงานการทำงานให้ที่น่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์กร จึงประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

หลุยส์ (Louis, 1998, p. 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสามารถ ที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมี ทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คาสซิโก (Cascigo, 1992, p. 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็น ประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โรบินสัน (Robinson, 1991, p. 670) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนากลไก ต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ พนักงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็น ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วมด้วย

ปิยะวัฒน์ เคนแสง (2559, หน้า 20) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจของแต่ละบุคคล ระดับความสุขในชีวิต และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรู้สีกของบุคคลที่ทำงานในองค์กรว่ามีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี มีขวัญกำลังใจรวมถึงมีการเพิ่มศักยภาพการทำงานซึ่งจะทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2553, หน้า 7 - 12 อ้างถึงใน ชัยพจน์ ผสมทรัพย์, 2555, หน้า 25) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในที่นี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ่ายเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงการจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมจะสามารถเลี้ยงครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การจัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่จะต้องให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกมัด เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้ประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะเวลาเป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ และเป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมายของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การ ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การในแง่ของจิตวิทยา พนักงาน หรือลูกจ้าง มักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในแต่ละหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่งานตั้งใจทำงานให้ได้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น



6. พัฒนาการและเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการ และการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโต เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสำคัญที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจน กฎ ข้อ บังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์การมี บูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงาน ร่วมเป็นกรรมการบริหาร ความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมาย ของประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกคน ในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คน อย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใด

มารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนเป็นของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคคลถือว่าเป็นประโยชน์แก่บุคคลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 116 - 117 อ้างถึงใน ศุภิสสา ทัพซ่าย 2553, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนและการวางแผนดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องมิปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น บุคคลอื่น องค์กรหรือหน่วยงานอื่น และแม้แต่ธรรมชาติที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

เฟอร์เรนส์ และเพาเวอร์ส (Ferrans & Powers, 1992, pp. 22 - 29) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจในองค์ประกอบของชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านสุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพของตนเอง การพักผ่อนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง
2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่รายได้การทำงาน เพื่อนร่วมงานที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิตความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิตความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัวความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว

เลวิน (Lewin, 1981, pp. 37 - 53) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefit)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)

9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)

10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 197-225) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ต่อไปนี้ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู (Development of human capacities) ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลให้บุคคลนั้นมีอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีภาระแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย รวมทั้งวางมาตรการในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัวตลอดทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

คอสเซน (Kossen, 1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
2. การเพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเชิงการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ ทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. การหมุนเวียนงานฝึกรวมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (Rotating jobs, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do two "Dulls" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองด้วยความชื่นชมแล้วยิ้มให้ เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงาน หรือผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานปรับปรุงตนเอง
8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee's children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือ การมาทำงานสายของพนักงานได้

10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying the work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. จัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness programs) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็น โรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 2005) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อยจะต้องมีดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ (A job worth doing)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง (Safe and secure working conditions)
3. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate pay and benefits)
4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security)
5. การนิเทศงานอย่างเหมาะสม (Competent supervision)
6. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (Feedback on job performance)
7. โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job)
8. โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (A chance to get ahead on merit)
9. บรรยากาศที่ดีในสังคม (Positive social climate)
10. มีความเป็นธรรมและยุติธรรม (Justice and fair pay)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กรที่จัดให้แก่ ผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สามารถตอบสนองต่อ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสุขกาย สบายใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

#### **เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

การวัดคุณภาพชีวิตเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน มีความคุ้นเคย มีความรู้สึกนึกคิด และมีการให้ค่าของสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมือนกัน ความพยายาม

ที่จะกำหนดมาตรฐานและวัดคุณภาพชีวิตนับเป็นความสำคัญเพื่อการเปรียบเทียบ เพื่อกำหนดทิศทางปฏิบัติให้เหมาะสมเพื่อการพัฒนาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้เพื่อวัดการมีคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

วัตสัน (Watson, 1977, p. 97) มีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ด้วยกัน ซึ่งได้แก่

ประการที่ 1 ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คำว่า มีความเพียงพอ นั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

ประการที่ 2 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and healthy working conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

ประการที่ 3 เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for developing and using human capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

ประการที่ 4 สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for continued growth and security) ซึ่งหมายถึงว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง และให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

ประการที่ 5 เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A feeling to belonging) กล่าวคือ จะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน

ประการที่ 6 เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน (Employee rights) ซึ่งหมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัวอิสระในการพูดและรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่นในเรื่องการอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ เป็นต้น

ประการที่ 7 เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) ปัจจัยประการนี้ หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัว

ของพนักงานก็ได้ ดังนั้น ควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดีขึ้น

ประการที่ 8 เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social relevance of work life) ซึ่งหมายถึงว่า พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคม ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

ทฤษฎีของ Watson ดังกล่าวมานี้ ถือว่าเป็นตัวแบบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไรก็ตามบรรยากาศของการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานนี้อาจจะมีลักษณะแตกต่างไปจากทฤษฎีของ Watson ก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและสังคมนั้น ๆ ว่าจะมีค่านิยมเป็นอย่างไร

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 91 - 104) กำหนดว่า บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากเรื่องชีวิตต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

#### 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายให้กับการทำงานอาจจะเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ตามกฎหมายของประเทศไทยเรียกว่า ค่าจ้าง ซึ่งรวมถึงเงินเดือน ค่าล่วงเวลาเบิยขยัน โบนัส ค่าตอบแทนเป็นเงินประจำ เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งคำว่าค่าจ้าง (Wage) นั้น โดยทั่วไปได้แก่ การจ่ายค่าจ้างโดยคำนวณจากจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ดังนั้น การจ่ายเงินจะจ่ายเงินเป็นรายเดือน ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน ส่วนคำว่าเงินเดือน (Salary) ใช้เป็นค่าตอบแทนในรูปแบบจากการจ่ายเงินในช่วงเวลาหนึ่งเดือน และไม่คิดเงินเดือนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน เงินเดือน จะใช้งานตามฐานะ

#### 2. สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพ

ของพนักงาน (Safe and healthy conditions) สภาพการทำงาน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบและการจัดโรงงาน การติดตั้งเครื่องมือ เครื่องใช้ใน โรงงาน และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์วัสดุพิษ และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารในโรงงาน

#### 3. โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to us and develop human capacities)

เกณฑ์ในข้อนี้ หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมด ไม่ใช่การแยกส่วน เฉพาะงานหนึ่งงานใด ควรจะให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกทำทนายในงานให้พนักงานได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ นอกจากนี้ยังรวมถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในการวางแผน และการดำเนินงานกิจกรรมด้วย

4. โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of continued growth and security) เกณฑ์ในข้อนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าปล่อยให้เป็นคนล่าหลัง ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้ได้มีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพและงานที่ได้รับ

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการร่วมกัน (Social integration in the work organization) จะมุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงาน ปราศจากการรังเกียจ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มีโอกาสได้รับความเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์กร มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน

6. ความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ (Constitutionalism) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้องค์กรคำนึงถึงแนวคิดในเรื่องการปฏิบัติที่ยึดกฎหมายเป็นหลักและจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรจะมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้อง

7. บทบาทของการทำงานที่มีความสมดุล (Balance role of work) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งที่จะให้องค์กรหลีกเลี่ยงการเข้าไปแทรกแซงพนักงานในเรื่องความสมดุลที่เหมาะสมระหว่างงานกับวิถีชีวิต เช่น ความเป็นอยู่ภายในครอบครัวเป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตัวเอง งานครอบครัวและอื่น ๆ ควรมีสัดส่วนการใช้เวลาอย่างเหมาะสม

8. คำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Socially beneficial and responsible) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งให้คนงานได้เข้าใจว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การจ้างงาน การปฏิบัติต่อประเทศที่ด้อยพัฒนาและเรื่องอื่น ๆ ที่จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพผู้ปฏิบัติงาน

แกสท์ และ โรเซนส์วิก (Kast & Rosensweig, 1985, p.150) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน



8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม

9. รายได้และผลผลิต

เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, pp. 293 - 294) ได้กล่าวถึง เกณฑ์ที่จะวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์แก่กุล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในงาน
5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บุรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

จากการศึกษาเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าเกณฑ์ที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน โอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน การทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน รวมถึงลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม เป็นเกณฑ์ชี้วัดที่บ่งบอกถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 197 - 225) มากำหนดเป็นกรอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need theory) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป ดังนั้น ค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งจะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนี้ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุผลและปฏิบัติตามเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินออกมาสนองความต้องการ ซึ่งบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนของตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่าสิ่งที่ตนได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่

ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 7 ประการ ด้วยกัน คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเหมาะสมตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่าย ผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยต้องพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน (Security needs) ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึง การจ่ายต้องมีกลไกเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึง พนักงานต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

วอลตัน (Walton, 1974, pp. 22 - 27) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับ เกณฑ์ชี้วัดการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่ง วิกิพจนานุกรม (2540, หน้า 19 อ้างถึงใน เสาวรส คูหาปัญญา, 2552, หน้า 14) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทน ในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือน ตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ

1.2 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือน

ตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการ ที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มี ความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอก องค์กรมาประกอบด้วย

อำนาจ แสงสว่าง (2550, หน้า 130 - 131) กล่าวว่า ค่าจ้างสามารถจัดให้เป็นแหล่ง ในการจูงใจการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและในทัศนะของลูกจ้าง ค่าจ้าง เป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐาน โดยทั่วไปที่ลูกจ้าง เป็นผู้พิจารณาที่เขาจะต้องได้รับอย่างเพียงพอและมากกว่าบุคคลที่ทำงานซึ่งมีทักษะประสบการณ์ และการศึกษาที่น้อยกว่า

เสนาะ ดิยาวี (2552, หน้า 175) ได้กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือน โดยทั่วไป มักจะหมายถึง เงินซึ่งค่าตอบแทนในรูปของเงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน แม้ทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินมา แต่หลายคนก็ทำงานเพื่อสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่เงินด้วยและได้กล่าวถึงประโยชน์และการบริการว่า เป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือน ประโยชน์และการบริการ อาจจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้ แต่การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ไม่มีอะไรผูกพันกับ ผลการปฏิบัติงาน แต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงาน ซึ่งอาจมีความหมายแตกต่างออกไป บ้างแต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนอื่นที่ควรได้รับ

ปิยะวัฒน์ เลแสง (2559, หน้า 34) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เพราะทุกคนมีความประสงค์จะได้รับ ทั้งในรูปของเงินเดือนและผลประโยชน์ อื่น ๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงิน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานานุรูปของแต่ละบุคคล

ก่อให้เกิดความสุขกาย สุขใจ ไม่เกิดความกังวล ไม่เกิดความเครียด สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

สรุป คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นความรู้สึกรับพึงพอใจต่อคำตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อาจอยู่ในรูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรมตามมาตรฐานของสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ก่อให้เกิดความสุขความสบายใจ ไม่มีความเครียด ความกังวลใจ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

## 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

วันชัย ธิวัชรวิชัย (2550, หน้า 52) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของแรงงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความพอเพียงในการทำงาน โดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอดี

เสนาะ ดิยาว (2552, หน้า 270) ได้กล่าวว่า สุขภาพและความปลอดภัยของคนทำงานในองค์กรเป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกัน เพราะสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมให้คนงานรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงานและก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2554, หน้า 103) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมีองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมในด้านการเมืองและเศรษฐกิจ จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางวัฒนธรรม การเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานนั้น มีอยู่น้อยมาก จะเห็นได้ว่าคนงานที่อยู่ในท้องถิ่นชนบทจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยมไปจากคนงานที่มีฐานะปานกลาง แต่คนงานที่มาจากท้องที่เขตเมืองจะมีความแตกต่างทางด้านค่านิยม

2. ลักษณะของอาชีพ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพ และลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงิน มีความท้าทาย ของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียนช่างฝีมือ พนักงานบริการและชานา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ดำเนินงานทั่วไป และกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้าน โครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลาง ลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น รูปแบบของการตัดสินใจ รูปแบบของการแก้ปัญหา การขัดแย้ง ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานเช่นกัน

4. เทคโนโลยี ความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้าน โอกาสของผู้ปฏิบัติงานนี้ จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของคณงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง เฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1968 อ้างถึงใน อัจฉริยา มาสูงเนิน, 2554, หน้า 29) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้น สภาพการทำงานที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ถูกต้อง ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสียชีวิต

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งสุขภาพกาย และจิตที่ดี

### 3. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู (Development of human capacities)

การทำงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 35)

การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้นเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีเข้ามาทำงาน เพราะการที่บุคคลจะเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ไม่ใช่เพียงการรับสมัครและบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งเท่านั้น แต่องค์กรหวังจะให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานและทำงานในองค์กรได้นาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรม กล่าวได้ว่า คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 62) สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้าน ด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้อย่างคึกคัก จำเป็นที่จะต้องให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ดังนี้

#### 1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี

เพราะการพัฒนาบุคลากรจะต้องเร่งเร้าความสนใจ ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถที่จะนำเอาความรู้ ความสามารถไปแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินการของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

#### 2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อมีบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

#### 3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก ซึ่งสอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 101) กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้าทำงานในองค์กรแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้น คือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้เขาเรียนรู้งาน ความรู้ และทักษะที่เขามีเป็นทุนอยู่แล้วเมื่อสำเร็จการศึกษา รวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมาไม่อาจใช้งานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไป ไม่มีวันสิ้นสุด ทั้งในรูปแบบการพัฒนาตามแผนที่ต้องจัดขึ้น ซึ่งรวมทั้งการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจและโลกทัศน์โดยกว้างขวาง

#### 4. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าคนที่ไม่ได้พัฒนา

5. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยให้บุคลากรนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้คนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ ในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร การพัฒนาความสามารถของบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องกันไปตลอดระยะเวลาที่คนทำงานอยู่ในองค์กร เพราะวิทยาการและเทคนิคในการทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

#### 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security)

จากการที่ มาสโลว์ (Maslow, 1945, p. 135 อ้างถึงใน ชัยพจน์ ผสมทรัพย์, 2555, หน้า 36) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้น เมื่องานนั้นได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียงได้จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวลว่า อนาคตจะเป็นเช่นไร

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 236) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และสามารถขยายหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

อนิซวัง แก้วจางค์ (2552, หน้า 69) เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 339-340) ได้กล่าวถึง แบบชนิดของการให้ความมั่นคงแก่บุคลากร มีดังนี้

1. การให้รายได้แก่บุคลากรส่วนหนึ่งในกรณีที่ต้องว่างงาน ซึ่งในเรื่องนี้ ต่างประเทศได้มีการจ่ายรายได้ให้แก่บุคลากรที่ไม่อาจจะหางานทำได้ตาม โครงการประกันสังคม แต่ในบ้านเรายังไม่อาจกระทำได้

2. การให้รายได้อันเนื่องมาจากความไม่สามารถในการทำงาน หรือกรณีทุพพลภาพ ส่วนมากธุรกิจมักมีการปฏิบัติ โดยมีการจ่ายให้ในช่วงที่เจ็บป่วยหรือไม่สามารถทำงานได้ โดยมีเหตุผลที่แพทย์รับรอง ซึ่งในกฎหมายแรงงานก็มีการระบุนการจ่ายกรณีนี้ไว้ เพื่อจะให้ความมั่นคงต่อแรงงานนั่นเอง

3. การให้รายได้กรณีเกษียณอายุ เป็นเรื่องที่ได้ทำเป็นปกติมาช้านานแล้ว ในระบบราชการพลเรือน ในรูปของบำนาญ หรือบำเหน็จ สำหรับธุรกิจก็มีการจ่ายในรูปของเงินก้อน หรือบำเหน็จ เพื่อตอบแทนแก่บริการที่ได้เคยได้รับกับเคยได้ทำให้กับบริษัทมาก่อนในการทำงาน บุคลากรมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวยังมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้า และความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และรายได้ในอนาคต

สรุปว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้สึกถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานให้มีขอบข่ายมากขึ้นทั้งนี้ต้องตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อที่จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังและเกิดความมั่นคงในการทำงาน

#### 5. ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration)

ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบาย ที่เหมาะสมจะให้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือ จากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็จะต้องดำเนินการในทางส่งเสริม ชักจูงและสร้างความเข้าใจในความรู้สึกนึกคิด และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงานต้องสร้างความเข้าใจ และสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลส่วนมากซึ่งมักทำงานโดยคาดหวังว่าความต้องการของตนจะได้รับ การสนองตอบดังได้กล่าวมาแล้ว แต่หลังจากเริ่มทำงาน บุคคลก็จะรับรู้ ว่า บุคคลเพียงคนเดียว ไม่อาจตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนได้ตามลำพังในทุก ๆ เรื่อง ประกอบกับ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือ มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ มีพฤติกรรม กลุ่มที่เกิดจากกิจกรรมการทำงาน การปฏิสัมพันธ์และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ร่วมกันกิจกรรมการทำงาน จึงเป็นการทำงานรวมกัน เกิดเป็นกลุ่ม เป็นหน่วยงานหรือองค์กรที่มีจุดมุ่งหมาย ซึ่งก็เป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม



เสนาะ ตีเยาว์ (2552, หน้า 296) กล่าวถึง การบูรณาการทางสังคมว่า การทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานของคน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตร และทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรมและมีนโยบายที่เหมาะสมก็จะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในทำนองเดียวกัน หากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือจากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องดำเนินการส่งเสริม ชักจูง สร้างความเข้าใจในความรู้สึกรักนึกคิดและความต้องการของ ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ ผลประโยชน์ และปัญหาของพนักงาน ต้องสร้าง ความเข้าใจและสร้างความรู้สึที่ดีให้เกิดขึ้นก็จะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2554, หน้า 156) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่า ไม่มีการแบ่งชนชั้น ในองค์กรและความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี

บุญแสง ชีรภากร (2533, หน้า 10 อ้างถึงใน อัจฉริยา มาสูงเนิน, 2554, หน้า 35) กล่าวว่า บูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะว่ามีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับเป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีการบูรณาการ ทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้า เมื่อนำเอา ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ใช่ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งใน สังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทยแบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์ มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่มากเกินไปจนกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils system) วิธีการ เสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วย่อย ๆ นำเอากิจกรรมมาประยุกต์ใช้ ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 237) ได้ให้ความหมายของบูรณาการ ทางสังคม (Social interaction) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จ และรู้สึกว่าคุณค่าซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าคุณค่าและสังคม มีความสำคัญและให้ความสำคัญต่อกัน ถ้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชนมีความรู้สึกว่าคุณค่าไม่มี

การแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

สรุปว่า ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

#### 6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความค้ำประกัน รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว ก็ส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ระเบียบปฏิบัติในแต่ละองค์กร กำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานในองค์กรผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1980, p. 237) ได้ให้ความหมายของระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนั้นจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า องค์กรให้ความสำคัญต่อบัณฑิตบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใดลักษณะ

สาวิตรี โสภณ (2557, หน้า 24) กล่าวว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กรผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ต่ำหนิ โทษ ลดขั้นเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่ง

มีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป จึงควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้สังคมครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันและส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา จำเป็นที่ครูต้องมีระเบียบปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและการใช้ชีวิตร่วมกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามระเบียนนั้น จะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพต่อระบบของโรงเรียน และเคารพต่อเพื่อนครู ดังนั้น โรงเรียนเสมือนศูนย์รวมความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจของครู ให้ครูมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการเจริญเติบโตของโรงเรียน

สรุป ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานตามนโยบายและระเบียบแบบแผนในองค์กร รวมทั้งสามารถใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนมีการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

#### 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (Total life space)

การปฏิบัติงาน บุคคล ควรมีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับวางแผนในชีวิตการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคล ในการดำเนินงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ซึ่งการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ เวลาจึงนับว่ามีค่า การมีทักษะและหลักการบริหารเวลาที่ดี ย่อมเกิดประโยชน์ ทั้งส่วนร่วมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงานและยังเป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงาน ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอีกด้วย การปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้ง ความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 65) การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่พอเพียงระหว่างการใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

สาวิตรี โสภณ (2557, หน้า 25) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในองค์กร คือ ลักษณะหรือปริมาณงานที่พอเพียงกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว ครอบครัว สังคม กับการปฏิบัติงาน ซึ่งมนุษย์ทุกคนต้องการเวลาส่วนตัวโดยไม่มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลา สำหรับครอบครัว สังคม และต้องการเวลาพักผ่อน ในการใช้เวลาว่างให้คุ้มค่า อย่างมีทักษะ หลักการบริหารเวลาที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11 - 12 อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 47) ยังได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรม นันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงาน แต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดปกติประจำสัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สรุป ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน เป็นความสมดุลของช่วงเวลาสำหรับ ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือช่วงเวลา ที่ได้ผ่อนคลายจากการทำงาน

### 8. ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าในสังคม (Social relevance)

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธะขององค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ต่อสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสังคม องค์กรแต่ละแห่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ซึ่ง อาร์ชี บี. คาร์รอล (เชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 48) แบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบต่อระดับเศรษฐกิจ (Economic responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อขั้นพื้นฐานขององค์กรที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองคนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์กร

2. ความรับผิดชอบต่อระดับกฎหมาย (Legal responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็กฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ

3. ความรับผิดชอบต่อระดับจริยธรรม (Ethical responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อ การกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม แม้ว่าไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมาย เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

4. ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (Discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไรหรือทำตามกฎหมาย เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์กรแล้วยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์กรอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

เสนาะ ดิยาวี (2552, หน้า 298) กล่าวว่า การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ถ้านั้นทำให้มีชื่อเสียง มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการชุมชนหรือบริการสังคม บุคคลนั้นต้องคำนึงถึงความต้องการทางสังคม ถ้าลักษณะกิจกรรมของหน่วยงานดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2553, หน้า 347) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในสังคมเป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับรู้ได้ว่า องค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของชุมชน เป็นสถานที่ที่ชุมชนจะต้องให้ความร่วมมือจัดตั้งและดำเนินการศึกษา โรงเรียนทำหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนที่มาจากชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในรูปของภาษีและความช่วยเหลือพิเศษ จึงถือว่าชุมชนมีส่วนเป็นเจ้าของและอุปถัมภ์โรงเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 กล่าวว่า ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 20) ดังนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนจึงเป็นกระบวนการสองทาง คือ โรงเรียนต้องมีส่วนร่วมพัฒนาให้ข่าวสารชุมชน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนโรงเรียนในเวลาเดียวกัน และที่โรงเรียนและชุมชนจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจกับลักษณะของชุมชน ความต้องการและความปรารถนาของประชาชน ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน บทบาทของโรงเรียน บทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนเหล่านี้ คือ

สิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาก่อนที่จะออกไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อจะให้การสร้างความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางที่ดีและให้บริการชุมชนได้อย่างเต็มที่

สรุปว่า ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม เป็นความรู้ที่รับผิดชอบต่อสังคม มีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่มีความสำคัญ และเกิดคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

### ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรต้นเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### เพศ

เพศ คือ ลักษณะทางชีวภาพที่ใช้ในการแบ่งแยกกลุ่มมนุษย์ออกเป็นผู้หญิง ผู้ชาย ซึ่งความเป็นเพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องลักษณะนิสัย การดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เพศของครู คือ เพศชาย และเพศหญิง อาจมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรกิจ ศิริน้อย (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยบุคคลของครู โรงเรียนเอกชน พบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ ชลธิศ พวงเงิน (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่าผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป เพศ จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

#### ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน คือ จำนวนปริมาณประสบการณ์ในการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการสอน ครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากย่อมได้รับความไว้วางใจ และมีความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่น้อย ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิดาภรณ์ ผสม (2556, หน้า 68) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์

ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ เคนแสง (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นตัวแปรที่น่าสนใจ เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคคลนั้นได้ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการปฏิบัติงานจนเกิดทักษะและมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

#### ระดับรายได้

ระดับรายได้ต่อเดือนของครูที่แตกต่างกัน ย่อมแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน ครูผู้มีรายได้มากกว่าย่อมมีความพึงพอใจและมีความสุขในการดำเนินชีวิตมากกว่า ครูผู้มีรายได้น้อยกว่า จึงอาจมีความคิดเห็นในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ จรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของ นาดยา สมิตยเสฐียร (2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จำแนกตามรายได้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวโดยสรุป ระดับรายได้จึงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการศึกษาครั้งนี้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

นาดยา สมิตยเสฐียร (2551) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทมาณี เขต 2 จำแนกตามอายุ สถานภาพทางครอบครัว

อัตราเงินเดือน และรายได้อื่น ภาระงานและประสบการณ์การทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตหีบ จัหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ตามลำดับ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ ในการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ สถานะภาพสมรส และจำแนกตามระดับชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พวงศิลป์ ทองคำ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย บุรณาการทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครู และตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจิราภรณ์ ผสม (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย บุรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



การปฏิบัติงานในสังคม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตามเพศ และตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายยุทธ์ พงษ์เสดา (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ สถานะภาพสมรส และประสบการณ์ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ชลธิศ พวงเงิน (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (Smith, 1994) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามาโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพ (Condition) ที่เพื่อนมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น และ 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เคลล์ (Kells, 1996) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตารีโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจดูถึงการรับรู้ว่าคุณภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไร อีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัว และด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดค่าที่ของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้น

ส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่ คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหาร ในองค์กร การรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และการศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูล ส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอต่อหน้าที่ของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการ และการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดหน้าที่และความประพฤติกของคณาจารย์

อีฟราตี และเซอร์ไก (Efraty & Sirgy, 1996) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของคุณภาพชีวิต การทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานซึ่งแสดงออกมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็น พนักงานขององค์กรขนาดใหญ่ในแถบตะวันตกของแถบสหรัฐอเมริกา โดยใช้การศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบการศึกษา คือ ใช้มิติด้านความต้องการความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความอยู่รอดสังคม

อัตตา (Ego) และ 2) ความต้องการที่แท้จริงของตนเอง จากการศึกษาผลกระทบ ความต้องการความพึงพอใจตามองค์ประกอบดังกล่าวนี้ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก กับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมาพฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อความเครียดในงานสูงขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

เมนทซ์ (Mentz, 2001) ได้ทำวิจัย การเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนชนบทของประเทศแอฟริกาใต้ โดยศึกษาจากครู จำนวน 60 คน ที่สอนอยู่ในโรงเรียน เกี่ยวกับการเกษตร โดยศึกษาจากจำนวน 15 โรงเรียน พบว่า ครูที่ทำงานในโรงเรียนชนบท มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและสอนเรียนด้วยความสุข พวกเขาภูมิใจในการเป็นบุคลากรของ โรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทุกคน พวกเขาภูมิใจในอาชีพครู งานวิจัยนี้ยังพบว่า มีระดับคะแนนต่ำที่แสดงถึงความขัดแย้งระหว่างครูกับการบริหารงานของโรงเรียน และพบว่า ครูมีความรู้สึกแห่งการเป็นเจ้าของต่อชุมชน ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนนักเรียนในห้องเรียน อีกทั้งครูยังมีความพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน สำหรับสิ่งที่ครูคิดว่า ยังขาดอยู่ คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้อำนวยการยังไม่เพียงพอ เนื่องจากผู้อำนวยการยังไม่ได้ แสดงบทบาทในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้ดีเท่าที่ควร

เพลสมา (Pelsma, 2003) ได้ทำวิจัย การสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู: การรายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครูและความพึงพอใจในการทำงานของครู และความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลา

การเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครูไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย

ซินามอน และริช (Cinamon & Rich, 2005) ได้ทำการวิจัย ความขัดแย้งของการทำงานและครอบครัวในอาชีพครูสตรี พบว่า การปฏิบัติงานอาชีพครู และการดำเนินชีวิตตามบทบาทของการดูแลครอบครัวของครูสตรี มีความขัดแย้งกันใน 2 บทบาทนี้ และระดับของโรงเรียนในระดับต่างกันก็ส่งผลต่อระดับความขัดแย้งของอาชีพครูและครอบครัว และความขัดแย้งของอาชีพครูสตรีกับบทบาทครอบครัว มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องแสดงบทบาทของครอบครัว รวมถึงประสบการณ์ของครูต่างกันมีผลต่อระดับความขัดแย้งดังที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน

เทอร์ฮูน (Terhune, 2006) ได้ทำการวิจัย การศึกษาประชากรและกลุ่มอาชีพสำคัญ ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนรัฐมอนทานา พร้อมกับประชากรคนพื้นเมือง โดยศึกษาจากครู 404 คน ที่ตอบแบบสอบถามเชิงสำรวจ พบว่า ระดับคะแนนต่ำสุดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ คุณค่าการเรียนรู้ของนักเรียน การให้ความช่วยเหลือจากภายนอกโรงเรียนและอาชีพการทำงานของชุมชนท้องถิ่น สำหรับคะแนนสูงสุด คือ การจัดการเรียนการสอนที่ไม่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วิจัยยังพบอีกว่า ผลจากการศึกษาครั้งนี้ บ่งชี้ถึงองค์ประกอบซึ่งส่งผลกระทบต่อศักยภาพการทำงานของครู ซึ่งจะมีผลต่อการเพิ่มจำนวนนักเรียนในโรงเรียนรัฐมอนทานา

จากการศึกษายานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูให้ดีขึ้นอันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานการสอนที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 471 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2561 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 - 610) ได้จำนวน 210 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้รายได้ต่อเดือนของครูเป็นเกณฑ์การแบ่งชั้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน  
ของครูประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2

รายได้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	94	42
2. 20,000 - 30,000 บาท	242	108
3. มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	135	60
รวม	471	210

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮิวส์ และคัมมิงส์  
(Huse & Cummings, 1985, pp. 235 - 238) โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และ  
รายได้ ต่อเดือน ลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน  
จำนวน 40 ข้อ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน
8. ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม

- เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้
- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
  - 4 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
  - 3 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
  - 2 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
  - 1 หมายถึง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร งานวิจัยและตำราต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อนำเนื้อหาวิเคราะห์เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 และนำแบบสอบถามปรึกษาประธานคณาจารย์นิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยข้อคำถามที่มีคุณภาพต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไป (สุวิมล ตรีภานันท์, 2549, หน้า 139) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ประกอบด้วย
  - 3.1 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.2 นางทองเพียร พลนาค ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลพนัสนิคมฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
  - 3.3 นางจารึก จำปาสี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพนัสนิคมฯ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2
4. นำแบบสอบถามมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วเสนอต่อประธานกรรมการคณาจารย์นิพนธ์ เพื่อพิจารณาเป็นขั้นสุดท้าย

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูในโรงเรียนอำเภอพานทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) ด้วยวิธีการหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation) ได้ค่าอยู่ระหว่าง .20-.74 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ได้ค่าเท่ากับ .91

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัยนำหนังสือพร้อมแบบสอบถามจำนวน 210 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยผู้วิจัยส่งไปทางไปรษณีย์ และนำซองติดแสตมป์จ่ายหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ครูส่งกลับคืน ได้รับคืน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจความถูกต้องสมบูรณ์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแปลความหมายของค่าคะแนนตามเกณฑ์ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 23 - 24) แปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ดังนี้

- 4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้เลือกสถิติที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย และสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)
2. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ )
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติการทดสอบค่าที ( $t$ -test)
3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนใช้สถิติการทดสอบ One - way ANOVA



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามลำดับขั้นตอนต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- $SD$  แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- $n$  แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- $p$  แทน ค่าความน่าจะเป็น
- $t$  แทน ค่าสถิติการแจกแจง  $t$
- $df$  แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
- $SS$  แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละคนยกกำลังสอง
- $MS$  แทน ค่าความแปรปรวน
- $F$  แทน ค่าการแจกแจง  $F$
- \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ความถี่และร้อยละ เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ชาย	61	29.00
2. หญิง	149	71.00
รวม	210	100

จากตารางที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.00  
รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 29.00

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10 ปี	82	39.00
2. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	128	61.00
รวม	210	100

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่  
10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี คิดเป็น  
ร้อยละ 39.00

ตารางที่ 4 ความถี่และร้อยละ รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ต่ำกว่า 20,000 บาท	42	20.00
2. 20,000 - 30,000 บาท	108	51.40
3. มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	60	28.60
รวม	210	100

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาได้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 28.60 และมีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	n = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.18	0.58	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	4.11	0.53	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.94	0.59	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.72	0.56	มาก	8
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.73	0.64	มาก	7
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.05	0.61	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน	4.19	0.60	มาก	2
8. ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม	4.20	0.58	มาก	1
รวม	4.01	0.43	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	4.10	0.82	มาก	5
2. เงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนมีความเพียงพอ	4.19	0.84	มาก	3
3. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.20	0.83	มาก	2
4. เงินตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษ มีความเหมาะสม	4.24	0.82	มาก	1
5. ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในแต่ละปี	4.14	0.81	มาก	4
รวม	4.18	0.58	มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทน ที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษมีความเหมาะสม เงินเดือน ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือน มีความเพียงพอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับ มีความเหมาะสม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.17	0.81	มาก	4
2. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	4.35	0.77	มาก	1
3. การจัดการสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	3.65	0.83	มาก	5
4. อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง แข็งแรง	4.19	0.82	มาก	3
5. บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	4.20	0.79	มาก	2
รวม	4.11	0.53	มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อม  
ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก  
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์  
พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต  
และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง แข็งแรง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
การจัดการอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู

ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. โรงเรียนส่งเสริมในด้านการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	4.03	0.84	มาก	2
2. มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติ หน้าที่อย่างอิสระ	3.62	0.82	มาก	5
3. โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมเพื่อพัฒนาหน้าที่ การงานให้มีประสิทธิภาพ	3.79	0.88	มาก	4
4. การได้รับ โอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	4.22	0.80	มาก	1
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการสอน	4.02	0.93	มาก	3
รวม	3.94	0.59	มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ  
พนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้  
และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษ  
จากผู้บังคับบัญชา โรงเรียนส่งเสริมในด้านการอบรม ประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู  
และผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการสอน ตามลำดับ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	3.74	0.90	มาก	2
2. โรงเรียนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ในอาชีพ	4.01	0.83	มาก	1
3. ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.63	0.82	มาก	3
4. มีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	3.61	0.74	มาก	4
5. ได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อ ปฏิบัติงาน ได้ผลดี	3.59	0.76	มาก	5
รวม	3.72	0.56	มาก	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงาน ได้ผลดี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	$n = 210$		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	$SD$		
1. โรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน	3.76	0.94	มาก	2
2. ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	3.71	0.84	มาก	4
3. ได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา	3.62	0.90	มาก	5
4. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	3.81	0.79	มาก	1
5. ได้รับเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน	3.74	0.85	มาก	3
รวม	3.73	0.64	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมีบรรยากาศของ ความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน และได้รับเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายนอกและภายในโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน เสมอเมื่อมีปัญหา



ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้ำสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ของทางราชการ	3.91	0.83	มาก	5
2. ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย	3.94	0.88	มาก	4
3. มีความรู้ความสามารถ เข้าใจกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	4.17	0.76	มาก	1
4. ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเสมอภาค ในการมอบหมายงาน	4.13	0.79	มาก	2
5. ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง เมื่อทำงานอย่างเหมาะสม	4.10	0.83	มาก	3
รวม	4.05	0.61	มาก	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอน้ำสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้ความสามารถเข้าใจกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน และได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้งเมื่อทำงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน

ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิต กับการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. รู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.95	0.84	มาก	5
2. สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.30	0.75	มาก	2
3. ใช้เวลารว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัว อย่างเหมาะสม	4.29	0.77	มาก	3
4. มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานกับตำแหน่ง ที่ดำรงอยู่	4.41	0.76	มาก	1
5. รู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิต การทำงาน	3.99	0.83	มาก	4
รวม	4.19	0.60	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ  
พนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่าง  
การดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย  
3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้  
สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด และใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม  
ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม

ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม	<i>n</i> = 210		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. มีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.14	0.77	มาก	4
2. ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ	4.17	0.78	มาก	3
3. ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.77	มาก	2
4. สร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงาน	4.32	0.72	มาก	1
5. มีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ	4.12	0.81	มาก	5
รวม	4.20	0.58	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ  
และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย (n = 61)				หญิง (n = 149)			
	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	4.20	0.56	มาก	1	4.17	0.58	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย	4.06	0.51	มาก	4	4.13	0.54	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.87	0.62	มาก	6	3.96	0.58	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.58	0.60	มาก	8	3.77	0.53	มาก	7
5. ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.68	0.73	มาก	7	3.75	0.60	มาก	8
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	มาก	5	4.08	0.57	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน	4.16	0.59	มาก	3	4.21	0.61	มาก	1
8. ด้านความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม	4.19	0.54	มาก	2	4.20	0.60	มาก	2
รวม	3.96	0.46	มาก		4.03	0.42	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ เป็นดังนี้

ครูเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ครูเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 61)		(n = 149)			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	4.20	0.56	4.17	0.58	0.37	.71
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะ และปลอดภัย	4.06	0.51	4.13	0.54	0.80	.42
3. ด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.87	0.62	3.96	0.58	1.00	.31
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.58	0.60	3.77	0.53	2.32*	.02
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.68	0.73	3.75	0.60	0.75	.45

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ชาย		หญิง		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 61)</i>		<i>(n = 149)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	3.98	0.69	4.08	0.57	1.03	.30
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน	4.16	0.59	4.20	0.61	0.48	.62
8. ด้านความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม	4.19	0.54	4.20	0.60	0.17	.86
รวม	3.96	0.46	4.03	0.42	1.03	.30

\**p* < .05

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( <i>n = 82</i> )				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ( <i>n = 128</i> )			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
	1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	4.17	0.56	มาก	2	4.18	0.59	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	4.05	0.52	มาก	4	4.15	0.54	มาก	4

ตารางที่ 16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี ( $n = 82$ )				ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ( $n = 128$ )			
	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	$SD$	ระดับ	อันดับ
3. ด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.90	0.58	มาก	6	3.96	0.60	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	3.66	0.55	มาก	8	3.75	0.56	มาก	7
5. ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.75	0.61	มาก	7	3.72	0.66	มาก	8
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	3.99	0.60	มาก	5	4.09	0.61	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน	4.16	0.56	มาก	3	4.21	0.63	มาก	1
8. ด้านความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม	4.18	0.54	มาก	1	4.21	0.61	มาก	2
รวม	3.98	0.41	มาก		4.04	0.45	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อที่มีคุณค่าในสังคม ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อที่มีคุณค่าในสังคม และด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 17 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>(n = 82)</i>		<i>(n = 128)</i>			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	$\bar{X}$	<i>SD</i>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.17	0.56	4.18	0.59	0.13	.89
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	4.05	0.52	4.15	0.54	1.22	.22
3. ด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.90	0.58	3.96	0.60	0.72	.46
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.66	0.55	3.75	0.56	1.06	.28
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.75	0.61	3.72	0.66	0.30	.76
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.99	0.60	4.09	0.61	1.09	.27
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน	4.16	0.56	4.21	0.62	0.60	.54
9. ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม	4.18	0.54	4.21	0.61	0.30	.75
รวม	3.98	0.41	4.04	0.45	0.79	.42

\* $p < .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา  
อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้

การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการศึกษา	ต่ำกว่า 20,000 บาท (n = 42)				20,000 - 30,000 บาท (n = 108)				มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป (n = 60)			
	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ	$\bar{X}$	<i>SD</i>	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.16	0.58	มาก	4	4.15	0.61	มาก	2	4.23	0.51	มาก	3
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	4.17	0.50	มาก	3	4.03	0.56	มาก	5	4.22	0.48	มาก	4
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	3.88	0.60	มาก	6	3.94	0.61	มาก	6	3.97	0.55	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.73	0.57	มาก	7	3.67	0.55	มาก	8	3.79	0.56	มาก	8
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	3.66	0.74	มาก	8	3.71	0.62	มาก	7	3.81	0.61	มาก	7
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.00	0.59	มาก	5	4.04	0.63	มาก	4	4.10	0.58	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน	4.21	0.49	มาก	2	4.14	0.62	มาก	3	4.25	0.64	มาก	1
8. ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม	4.22	0.56	มาก	1	4.25	0.64	มาก	1	4.24	0.64	มาก	2
รวม	4.01	0.39	มาก		4.19	0.60	มาก		4.09	0.60	มาก	

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้เป็นดังนี้

ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ

ครูที่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ครูที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.39	.67
	ภายในกลุ่ม	207	70.16	0.33		
	รวม	209	70.43			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	1.54	0.77	2.72	.06
	ภายในกลุ่ม	207	58.43	0.28		
	รวม	209	59.97			
3. ด้านการพัฒนาความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู	ระหว่างกลุ่ม	2	0.18	0.09	0.25	.77
	ภายในกลุ่ม	207	74.30	0.35		
	รวม	209	74.48			
4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.63	0.31	1.00	.36
	ภายในกลุ่ม	207	65.38	0.31		
	รวม	209	66.01			
5. ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.64	0.32	0.77	.46
	ภายในกลุ่ม	207	85.85	0.41		
	รวม	209	86.49			
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.36	.69
	ภายในกลุ่ม	207	78.12	0.37		
	รวม	209	78.39			
7. ด้านความสมดุลระหว่าง การดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.46	0.23	0.63	.53
	ภายในกลุ่ม	207	75.76	0.36		
	รวม	209	76.22			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน		<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
8. ด้านความรับผิดชอบ ที่มีคุณค่าในสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.30	0.14	0.42	.65
	ภายในกลุ่ม	207	71.98	0.34		
	รวม	209	72.28			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.36	0.17	0.93	.39
	ภายในกลุ่ม	207	39.74	0.19		
	รวม	209	40.10			

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ใน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน และ 8) ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-609) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 210 คน แล้วเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .20 - .74 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ .91 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที ( $t$ -test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

#### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยมีรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

และเงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนมีความเพียงพอ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต และอาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง แข็งแรง ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา โรงเรียนส่งเสริมในด้านการอบรม ประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการสอน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ โรงเรียนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ และผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน โรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตรในการปฏิบัติงาน และได้รับเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา

1.6 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความรู้ความสามารถเข้าใจกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเสมอภาคในการมอบหมายงาน และได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้งเมื่อทำงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด และใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

1.8 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับ โรงเรียนเป็นประจำ ตามลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้ โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เช่น ในเรื่องการจัดการเรียนการสอน ได้ให้ครูได้สอนตรงตามวุฒิการศึกษาและความสามารถของครู อีกทั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น จัดให้มีการศึกษาดูงานในแต่ละปีการศึกษา มีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ดังที่ เดสเลอร์ (Dessler, 2005) ได้กล่าวว่าองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิต การทำงานอย่างน้อยจะต้องมี สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมั่นคง (Safe and secure working



conditions) ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอ (Adequate pay and benefits) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) โอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน (Opportunities to learn and grow in the job) โอกาสที่จะได้รับความดีความชอบ (A chance to get ahead on merit) และมีความเป็นธรรมและยุติธรรม (Justice and fair pay) ดังนั้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวัฒน์ เกแสง (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก งานวิจัยของ นิภาพร หวังเชิดกลาง (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษา อำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กฤษณภักดิ์ เร่มรัมย์ (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามันทรบุรี เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยในแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ก็จะได้รับเงินเดือนตรงตามวุฒิ ส่วนครูที่ทำงานมาครบกำหนดตามเกณฑ์ที่จะได้รับวิทยฐานะก็สามารถที่จะขอเลื่อนวิทยฐานะเพื่อให้ได้รับเงินค่าวิทยฐานะตามที่หลักเกณฑ์ที่กำหนด ดังที่ ภรณ์ มหานนท์ (2529, หน้า 150) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทน ที่ได้รับในปริมาณที่เหมาะสม เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น จึงทำให้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรีญา แก้วพรม (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามันทรบุรี เขต 2 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหานคร เขต 1 พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้จัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยเพื่อให้ครูได้จัดการเรียนการสอนได้อย่างมีความสุขและรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติการสอนโดยผู้บริหารได้มอบหมายให้มีครูเวรคอยดูแล ดังที่ วันชัย วิจิรวนิช (2550, หน้า 52) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลวร้ายส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัยและมีความพอเพียงในการทำงาน โดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่พอเพียงพอดี อีกทั้งยังได้รับนโยบายเรื่องการดูแลความปลอดภัยในโรงเรียนจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ตามกฎกระทรวงที่ได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง (สวศิริ โสภณ, 2557, หน้า 81) ดังนั้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ไจทหาร (2552) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้ความสามารถที่ได้รับจากการศึกษาต่อ นำกลับมาพัฒนาการเรียนการสอน รวมถึง การที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ได้ให้ศึกษานิเทศก์จัดอบรมให้ความรู้กับครูในเรื่องเกี่ยวกับงานวิชาการเพื่อให้ครูได้เข้ารับความรู้และเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งในด้านความรู้และการปฏิบัติ ดังที่ สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 62)

สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ ประสิทธิภาพในการทำงานการพัฒนาบุคคลในองค์กรนั้น ๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์กร และจะต้องมีการพัฒนาทุกด้านด้วยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพราะการที่องค์กรจะสามารถก้าวหน้าเติบโตได้อย่างดีนั้นจำเป็นต้องให้บุคลากรที่ดีมีคุณสมบัติเหมาะสมกับความจำเป็นของงานเป็นอันดับแรก ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัจริยา มาสูงเนิน (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะจากชำนาญการเป็นชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ ซึ่งตำแหน่งของครูสามารถเลื่อนได้ในตำแหน่งของตนเองโดยการจัดทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ดังที่ อนิษฐา แก้วจันทน์ (2552, หน้า 69) เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคคลก็จะแน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิตได้สำเร็จก็จะเกิดความสุขความพึงพอใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตไม่ต้องกังวลว่าอนาคตจะเป็นเช่นไร ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดริรัตน์ รัตนวิโรจน์ (2552) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ สาวิตรี โสภณ (2557) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้จัดกิจกรรมให้ครูได้มีโอกาสร่วมกันทำ และยังส่งเสริมให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การให้ครูทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้ครูมีความผูกพันกัน ดังที่ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2554, หน้า 156) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกว่า ไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กรและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ด้านบูรณาการทางการสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสระแก้ว ด้านบูรณาการทางการสังคม พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู ทำให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับอย่างเคร่งครัด ซึ่งการอยู่รวมกันต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ข้อบังคับเพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียน ดังที่ สาวิตรี โสภณ (2557, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเป็นแบบแผนระเบียบปฏิบัติของบุคคลในแต่ละองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานขององค์กรผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนทางการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบตามหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ต่าหนีโทษ ลดเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบคำสั่ง มีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกคนอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป จึงควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตีร์รัตน์ รัตนวิโรจน์ (2552) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียน สังกัดเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ กิตติยา โนยะราช (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาล นครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในการจัดการเรียนการสอนผู้บริหารได้ให้ครูได้สอนตามวุฒิการศึกษาที่ตนเอง ได้รับและยังมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน ทำให้ครูมีเวลา ให้กับครอบครัว มีความสุขกับการปฏิบัติงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุนทร เพ็ชรพราว (2551, หน้า 65) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของ บุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่พอเพียงระหว่าง การใช้เวลาว่างและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ พรทิพย์ บุญลือ (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ เกลแสง (2559) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาล ตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอพนัสนิคม ส่วนใหญ่จะเป็นโรงเรียนที่อยู่ในชุมชน ขนาดเล็ก ดังนั้นโรงเรียนกับชุมชนจึงมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการที่บุคคลในชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียนในฐานะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และยังมี การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนโดยการจัดกิจกรรม เช่น การประชุมผู้ปกครอง นักเรียน การจัดประเพณีพื้นบ้าน และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา วันลอยกระทง วันสงกรานต์ เป็นต้น ทำให้โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีซึ่งทำให้

เกิดความรับผิดชอบในสังคมร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1 จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ อัจริยา มาสูงเนิน (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันเพศหญิงและเพศชายมีความเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ความสามารถเรื่องงาน เรื่องการศึกษา รวมถึงการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่จากผู้บริหาร โรงเรียนก็มีความเสมอภาคใกล้เคียงกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สายยุทธ พงษ์เสดา (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ รุจิดาภรณ์ ผสม (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยครูเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าครูเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูเพศหญิงอาจให้ความสำคัญกับการสอน การจัดทำอุปกรณ์ประกอบการสอน การเขียนแผนการสอน รวมทั้งตั้งใจปฏิบัติการสอนเพื่อที่จะได้นำผลงานไปต่อยอดในการขอเลื่อนวิทยฐานะ ในขณะที่ครูเพศชายอาจไม่ให้ความสำคัญกับรายละเอียดการสอน รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ไม่มีการจัดทำให้เป็นระบบเพื่อที่จะนำไปทำผลงานเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะ ดังนั้น ครูที่มีเพศต่างกันจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ ชลธิศ พวงเงิน (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี

พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวม และรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การสอนมากและมีประสบการณ์การสอนน้อย ต้องปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ ข้อบังคับเดียวกัน มีชั่วโมงการสอนเหมือนกัน ได้รับวัสดุอุปกรณ์การสอนเหมือนกัน ได้รับการประเมินความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมือนกันและเป็นธรรม ดังนั้น จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤษณภักดิ์ เจริญรักษ์ (2558) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ งานวิจัยของ กิตติยา โนนะราช (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามรายได้ โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูที่มีสอนมานานก็จะได้รับเงินเดือนมากซึ่งก็จะมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวมาก ส่วนครูที่เพิ่งทำงานไม่นานได้รับเงินเดือนน้อยไม่มีภาระค่าใช้จ่ายทำให้สองกลุ่มนี้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จำสิบคำรวจหญิงวาริ เจริญแก้ว (2551) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน

ในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 ตามระดับรายได้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 11 อยู่ในเกณฑ์ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ศิริรัตน์ ลักษณะพิสุทธิ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามรายได้ของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ครูมีปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เลื่อนวิทยฐานะ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้กับครูอย่างเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ครูมีการจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ครูและนักเรียนช่วยกันดูแลอาคารสถานที่ให้สะอาดเป็นระเบียบ น่าอยู่
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ครูมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ครูได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับครูที่ปฏิบัติงานดีและสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ครูได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา ดังนั้นผู้บริหารควรจัดให้มีการเลี้ยงอาหารกลางวัน โดยให้ครูได้รับประทานอาหารร่วมกันสัปดาห์ละหนึ่งครั้งเพื่อให้ครูได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเสนอปัญหาที่พบเพื่อร่วมกันแก้ไข
6. ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ครูมีการปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดอบรมให้ความรู้กับครูในเรื่องการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับของทางราชการ
7. ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการปฏิบัติงาน ครูรู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดให้ครูได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับความพึงพอใจ



กับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยประสานกับวัดที่อยู่ใกล้เคียงเพื่อให้จัดอบรมด้านนี้ โดยเฉพาะ

8. ด้านความรับผิดชอบต่อที่มีคุณค่าในสังคม ครูมีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดแผนพบ ใบบลิว จัดทำเว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนและพื้นที่ใกล้เคียงได้ทราบ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยการศึกษาจากตัวแปรอื่น เช่น ขนาดของโรงเรียน สถานภาพ และระดับการศึกษา

2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้ากับความมั่นคงในงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

## บรรณานุกรม

- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู  
โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
กรุงเทพมหานคร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพฯ:  
กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณภัฏ เร็มรัมย์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงาน  
อยู่ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติยา โนยะราช. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียน  
ระดับประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์  
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิริติกา ต่อพันธ์. (2553). ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา  
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,  
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัด  
สำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรี สว่างไพโร. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- จำสืบตำรวจหญิงวารีย์ เกรียงไกรแก้ว. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายที่ 11. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชลธิศ พวงเงิน. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชัยพจน์ ผสมทรัพย์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ตรีรัตน์ รัตนวิโรจน์. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2554). *พฤติกรรมมองการณ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.*
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.*
- นาดยา สมิตยเชิฐ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.*
- นิพนธ์ เลหากรากร. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- นิภาพร หวังเชิดกลาง. (2556). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในกลุ่มพัฒนาคุณภาพอำเภอคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาพรณ อุนาพรหม. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาลตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะวัฒน์ เคแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรทิพย์ บุญลือ. (2554). *คุณภาพชีวิตข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณิ พวงเกาะ (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงศิลป์ ทองคำ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอสว่างสมบูรณ์ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ มหานนท์. (2529). *การประเมินประสิทธิผลขององค์การ*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ภัทรีญา แก้วพรม. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- รุจิदारณณ์ ผสม. (2556). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย रिจิรวนิช. (2550). *พฤติกรรมของมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ศิริรัตน์ ลักษณ์พิสุทธิ. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภิสมา ทัพชัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สฤญ ชีรวณิชตระกูล. (2553). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพของครูครูสภา พ.ศ. 2548 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ชลบุรี: เก็ทกู๊ดครีเอชั่น.
- สายบุษย์ พงษ์เสดา. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี โสภณ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาวิตรี โสภณ. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาตินี ชาดา. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. (2559). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2559*. ชลบุรี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2.

- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรกิจ ศิริน้อย. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ตีรกันันท์. (2549). *การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ : แนวทางสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาวี. (2552). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้่นพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาล แหลมลบัง 1 จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนิซัง แก้วจางค์. (2552). *หลักการจัดการ*. สงขลา: นาคิลป์โฆษณา.
- อรทัย ใจทหาร .(2552). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดเทศบาล นครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2550). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- Bennett, N. (1975). *Population growth, Individual demographic decisions, and the Quality of life*. A source Book on population Education. Bangkok: Population Education project, Mahidol University.
- Cascigo, W. F. (1989). *Managing human resource*. New York: McGraw - Hill.

- Cascigo, W. F. (1992). *Manage human resource: Productivity, Qulaity of work life, Profits*.  
New York: McGraw - Hill.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). *Work-Family Conflict among Female Teachers*.  
Retrieved from [http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=MIimg&\\_imagekey\\_56423\\_-sdarticle.pdf](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&_imagekey_56423_-sdarticle.pdf)
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychology testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins.
- Dalamotte, Y., & Takeyawa, S. (1984). *Quality of working life in international perapective*.  
Switzyerland: International Labour Organization.
- David, L. (1981). Collective bargaining and quality of work life. *Organization Dynamics*, 37 - 53.
- Davis, K. (1977). *Human behavior at work*. New York: McGraw - Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1989). *Human beh behavior at work: Organizational behavior*.  
Sigapore: McGraw - Hill.
- Dessler, Gary. (2005). *Human resource management* (10<sup>th</sup> ed.). New Jersey:  
Pearson Education, Inc.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1996). The effects of quality of working life (QWL) on employee  
Behavioral responses. *Social indicators Research*, 22(1), 31 - 47.
- Ferrans, C. E., & Power, M. J. (1992). Psychometric assessment of the quality of life index.  
*Research in Nursing & Health*, 15, 22 - 29.
- Herbert, H. H. (1974). A study conducted within selected schools in saint paul minnesota  
designed to assess eight-year-old children attitude towards Science. *Dissertation  
Abstracts International*, 34, 7068 - A.
- Herzberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: McGraw - Hill.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1980). *Organization development and change*. St.Paul,  
Mn: West Publishing.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. (3<sup>rd</sup> ed.).  
Minnesota: West Publishing.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization & Management: A systems and  
contingency approach* (4<sup>th</sup> ed.). Ney York: Mc Graw - Hill.
- Kells, H. R. (1996). *Self regulation in higher education: a multi-national perspective on  
collaborative systems of quality assurance and control*. Great Britain: Biddies Ltd.

- Kelly, H. E. (1995). Perceptions of the quality of work life of teachers in high schools.  
*Dissertation Abstracts International*, 55(4), 1765 - A.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of work life surveys in organizations. New direction method and application*. Newbury Park, Calif: Sage Publications.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*.
- Lewin, J. (1981). *Staff enhancement: A personal development guide for school administrators*. Resto, VA: National Association of Secondary School Principals.
- Louis, R. N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1998). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Mentz, K. (2001). *Change and the quality of work-life of teachers in rural schools in south africa*. Retrieved from [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf)
- Pelsma, D. M. (2003). *The quality of teacher work life wurvey: A preliminary report on a measure of teacher stress and job satisfaction and the implications for school counselors*. Retrieved from [http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf)
- Robinson, S. P. (1991). *Managing Today*. London: Prentice - Hall.
- Sharma, S. K. (1975). *Manufacturing process*. New Delhi: I.K. International Publishing House.
- Smith, B. (1994). Teacher quality - of - life according to teacher: The case of high schools.  
*Dissertation Abstracts International*, 55 (3), 826-A.
- Terhune, M. N. (2006). *A study of demographics and job - related categories that influence the quality of teacher work Life in montana schools with indigenous populations*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com>
- UNESCO, (1975). Indicator of environment quality of life. *Research and papers in social science*, 3(7), 11-12.
- Walton, R. E. (1974). *Improving the quality of work life*. Harvard Business Review. (May-June):12-16.



ภาคผนวก

#### **ภาคผนวก ก**

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 145

ภาควิชาการบริหารการศึกษา \\  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิจัย  
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย นางสาวมินตรา แดงสว่าง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990242 ได้รับความเห็นชอบทำ งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้าง เครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรง ของเครื่องมือของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 146

ภาควิชาการบริหารการศึกษา \\  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวมินตรา แดงสว่าง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990242 ได้รับความเห็นชอบทำ งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ธนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวม ข้อมูล เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอ ความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพ เครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประยูร อิ่มสวาสดี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621.8/ ว. 147

ภาควิชาการบริหารการศึกษา \\  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

18 เมษายน 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย นางสาวมินตรา แดงสว่าง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 57990242 ได้รับความเห็นชอบทำ งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยอยู่ในควบคุมดูแลของ ดร.ชนวิน ทองแพง เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์ จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

ประยูร อิ่มสวาสดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร 0 - 3810 - 2052

โทรสาร 0 - 3874 - 581

**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคมแบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ซึ่งไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิดข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของท่าน จะถือเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านทั้งสิ้น ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกข้อให้ตรงกับความเป็นจริงเพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของการวิจัย

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

มินตรา แดงสว่าง

นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. รายได้

ต่ำกว่า 20,000 บาท

20,001 - 30,000 บาท

มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามความคิดเห็นทุกด้านและทุกข้อ  
โดยให้ค่าของระดับคะแนน 5 ระดับ ตามความเป็นจริง ดังนี้  
5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก  
3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย  
1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
2	ปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม					
3	เงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนมีความเพียงพอ					
4	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
5	เงินตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษมีความเหมาะสม					
6	ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี					
7	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย					
8	สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
9	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
8	การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ					
9	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง แข็งแรง					
10	บรรยากาศใน โรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิต					
11	<b>ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ ในการปฏิบัติงานของครู</b> โรงเรียนส่งเสริมในด้านการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู					
12	มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ					
13	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ					
14	การได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา					
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการสอน					
16	<b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b> มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่					
17	โรงเรียนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ					
18	ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน					
19	มีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น					
20	ได้รับการยกย่อง ชมเชนหรือรางวัลจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
21	ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ในการปฏิบัติงาน					
22	ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
23	ได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน ในโรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา					
24	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน					
25	ได้รับเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอก โรงเรียน					
26	ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ของทางราชการ					
27	ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย					
28	มีความรู้ความสามารถ เข้าใจกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน					
29	ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเสมอภาค ในการมอบหมายงาน					
30	ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง เมื่อทำงานอย่างเหมาะสม					
31	ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
32	สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
33	ใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม					
34	มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่					
35	รู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน					
36	ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม มีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
37	ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับโรงเรียนเป็นประจำ					
38	ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง					
39	สร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครองกับการปฏิบัติงาน					
40	มีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียนให้ชุมชนทราบ					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

**ภาคผนวก ค**

- ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC)
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 20 ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (IOC)

ข้อ	คำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม</b>						
1	ปริมาณงานกับเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
2	เงินเดือนกับค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนมีความเพียงพอ	1	1	1	3	1
3	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1
4	เงินตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานพิเศษมีความเหมาะสม	1	1	1	3	1
5	ได้รับความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละปี	1	1	1	3	1
<b>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย</b>						
6	สภาพที่ตั้งและบริเวณโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
7	วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
8	การจัดอาคารสถานที่สะอาดและถูกสุขลักษณะ	1	1	1	3	1
9	อาคารสถานที่ปฏิบัติงานมีความมั่นคง แข็งแรง	1	1	1	3	1
10	บรรยากาศในโรงเรียนส่งผลในทางที่ดีต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต	1	1	1	3	1
<b>ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานของครู</b>						
11	โรงเรียนส่งเสริมในด้านการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู	1	1	1	3	1
12	มีโอกาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระ	1	1	1	3	1
13	โรงเรียนให้โอกาสและส่งเสริมเพื่อพัฒนาหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1
14	การได้รับ โอกาสให้ปฏิบัติงานพิเศษจากผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	คำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
15	ผู้บริหารสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาการสอน <b>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>	1	1	1	3	1
16	มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่	1	1	1	3	1
17	โรงเรียนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคง ในอาชีพ	1	1	1	3	1
18	ผลการปฏิบัติงานส่งผลต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน	1	1	1	3	1
19	มีโอกาสในการเผยแพร่ความรู้ ความสามารถแก่ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น	1	1	1	3	1
20	ได้รับการยกย่อง ชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดี <b>ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม</b>	1	1	1	3	1
21	โรงเรียนมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
22	ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานใน โรงเรียน	1	1	1	3	1
23	ได้รับความช่วยเหลือ เอื้ออาทรจากเพื่อนร่วมงาน ใน โรงเรียนเสมอเมื่อมีปัญหา	1	1	1	3	1
24	ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	3	1
25	ได้รับเลือกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายนอกและภายใน โรงเรียน <b>ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน</b>	1	1	1	3	1
26	ปฏิบัติงานได้ตามระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ของทางราชการ	1	1	1	3	1
27	ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าหมาย	1	1	1	3	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	คำถามแบบสอบถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	IOC
		1	2	3		
28	มีความรู้ความสามารถ เข้าใจกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
29	ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีความเสมอภาค ในการมอบหมายงาน	1	1	1	3	1
30	ได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานชัดเจนทุกครั้ง เมื่อทำงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
	<b>ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับ การปฏิบัติงาน</b>					
31	รู้สึกพอใจในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	1	1	1	3	1
32	สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1
33	ใช้เวลาว่างกับการปฏิบัติงานและครอบครัว อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1
34	มีความพอใจในชีวิตกับการทำงานกับตำแหน่งที่ดำรงอยู่	1	1	1	3	1
35	รู้สึกมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	1	1	1	3	1
	<b>ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม</b>					
36	มีบทบาทในการปฏิบัติงานในสังคมเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	3	1
37	ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนที่ใกล้เคียงกับ โรงเรียนเป็นประจำ	1	1	1	3	1
38	ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชนและหน่วยงาน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1
39	สร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปกครอง กับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1
40	มีโอกาสเผยแพร่ผลงานการปฏิบัติของโรงเรียน ให้ชุมชนทราบ	1	1	1	3	1



ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
1.	.50	21.	.57
2.	.39	22.	.42
3.	.23	23.	.46
4.	.50	24.	.49
5.	.37	25.	.39
6.	.74	26.	.66
7.	.53	27.	.46
8.	.33	28.	.64
9.	.32	29.	.53
10.	.56	30.	.68
11.	.39	31.	.52
12.	.39	32.	.60
13.	.37	33.	.58
14.	.69	34.	.57
15.	.20	35.	.35
16.	.59	36.	.52
17.	.41	37.	.55
18.	.28	38.	.44
19.	.21	39.	.62
20.	.65	40.	.33

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .91