

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

วาสนา วิลัยเกษ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

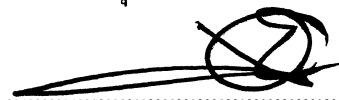
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2558

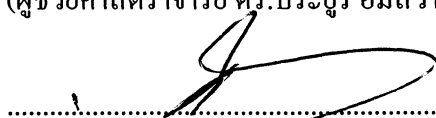
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ วาสนา วัลย์เกษ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

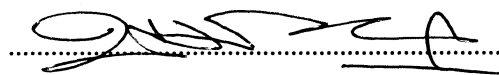


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมุหพร ชำนาญ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



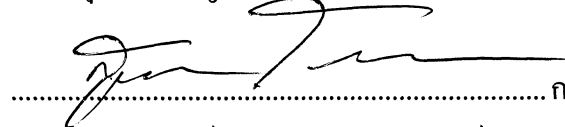
..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด)



..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)



..... กรรมการ
(ดร.สมุหพร ชำนาญ)



..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัลยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 23 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2558

กิตติกรรมประกาศ

งานวิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาให้คำปรึกษา และช่วยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สมุทพร ชำนาญ กรรมการที่ปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ซึ่งทำให้ผู้วิจัย ได้รับแนวทางในการศึกษาความรู้ และประสบการณ์กว้างขวางในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ จึงกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด และ รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งท่านที่ได้ปรากฏนามและไม่ปรากฏนามในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความกรุณาอนุเคราะห์ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม และข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ รวมทั้งครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาลทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ บุพการี และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแก่บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้กรุณาอบรมสั่งสอน ให้ความรักความเมตตา และประสิทธิ์ประสาทวิชาการศึกษาความรู้แก่ผู้วิจัย จนได้รับความสำเร็จในการศึกษาสมดังความมุ่งหมายทุกประการ

วาสนา วิลัยเกษ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา
จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
ครั้งที่ 2 ปีงบประมาณ 2558

55921329: สาขาวิชา: บริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

วาสนา วิลัยเกษ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล (QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN CHRONIC CHILDREN CENTER IN HOSPITAL)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: ประยูร อิมสวาสดี, กศ.ด., สมุทร ชำนาญ., กศ.ด. 195 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล 2) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัย ด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน 4) สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนจากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน 5) ศึกษาปรากฏการณ์ ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล จำนวน 128 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) ผลการศึกษา พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านสิทธิ ส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
3. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี
4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสิทธิภาพการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
5. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ร่วมกันทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในภาพรวม ได้ร้อยละ 47.20 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปสมการ คะแนนดิบได้ ดังนี้ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.70 + 0.36 (X_1) + 0.14 (X_2)$ และสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_{tot} = 0.51 (Z_{x1}) + 0.25 (Z_{x2})$
6. ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ ด้านเจตคติของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในภาพรวม ได้ร้อยละ 40.30 สามารถสร้าง สมการพยากรณ์ในรูปสมการคะแนนดิบ ได้ดังนี้ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ $\hat{Y}_{tot} = 1.91 + 0.23 (X_3) + 0.19 (X_4)$ สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_{tot} = 0.36 (Z_{x3}) + 0.31 (Z_{x4})$

55921329: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN CHRONIC CHILDREN LEARNING CENTER IN HOSPITAL

WASSANA WILAIKET: QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN CHRONIC CHILDREN LEARNING CENTER IN HOSPITAL; ADVISORS: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D, SAMOOT CHAMNAN, Ed.D. 194 P. 2015.

This research aimed to study; 1) the level of work - life quality of teachers in a chronic children center in hospital, 2) level of working aspects and working experience that affect the teachers' work - life quality, 3) the relationship among personal aspect and working experience aspect of the teachers, 4) to formulate predictive equation of teachers' quality of work life concerning aspects of work and working experience, 5) the phenomenon of teachers' quality of work life. The samples of this research were 128 teachers in a chronic children learning center in a hospital. The research instrument was a set of five rating scale questionnaire. The statistical used for data analysis were mean (\bar{X}), Standard deviation (SD), correlation analysis, and stepwise multiple regression analysis.

The results were as follows:

1. The teachers' quality of work life in chronic children learning center in hospital in overall and each aspect were at the high level except the social relevance, working conditions and development of human capacities which were rated at the "moderate" level.
2. The work aspects of teachers in overall and each aspect were at the high level except the growth and security which was rated at the "moderate" level.
3. The working experience of teacher in overall and each aspect were at the high level.
4. The personal factors of age, working experience, working position and income (salary) did not show relation aspects ship to teachers' quality of work life.
5. The factors of work affected teachers' quality of work life in total of 2 aspects, they were the feedback and opportunity for continued growth with statistical significant at .01 level, and they could co - predict teachers' quality of work life at 47.20%. The equation of raw score was shown as: $\hat{Y}_{tot} = 1.70 + 0.36 (X_4) + 0.14 (X_2)$ and the equation of standard score was shown as: $\hat{Z}_{tot} = 0.51 (Z_{x4}) + 0.25 (Z_{x2})$
6. The factors of working experience affected teachers' quality of work life in 2 aspects, they were: the attitude of the working groups that affect the organization and the feeling that they are important to the organization with statistical significant at the .01 level, and they could co - predict up to 40.50%. The equation of raw score was shown as: $\hat{Y}_{tot} = 1.91 + 0.23 (X_5) + 0.19 (X_6)$ and the equation of standard score was shown as: $\hat{Z}_{tot} = 0.36 (Z_{x5}) + 0.31 (Z_{x6})$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
คำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
นโยบายการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวข้องกับโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล.....	17
สภาพการบริหารจัดการ โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล.....	21
แนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	33
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย.....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	71
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	79
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	80
การสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	85

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	90
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	133
สรุปผลการวิจัย.....	134
อภิปรายผล.....	146
ข้อเสนอแนะ.....	158
บรรณานุกรม.....	161
ภาคผนวก.....	172
ภาคผนวก ก.....	173
ภาคผนวก ข.....	177
ภาคผนวก ค.....	180
ภาคผนวก ง.....	183
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	195

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล.....	24
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้).....	91
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวม.....	93
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม.....	94
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน.....	95
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน.....	96
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาส ในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	97
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	97
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	99
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต.....	100

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม.....	101
12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับ และลำดับปัจจัยลักษณะงาน ที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวม.....	102
13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความท้าทายของงาน.....	102
14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน.....	104
15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความมีอิสระในการทำงาน....	105
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านผลป้อนกลับของงาน.....	106
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับ และลำดับปัจจัยประสพการณ์ จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวม.....	107
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านเจตคติ ของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร.....	108
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยประสพการณ์จากการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความรู้สึกรู้ว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติตัว ของบังคับบัญชา.....	110
21	ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	111
22	ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	111
23	ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	112
24	ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	112
25	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ในภาพรวม.....	113
26	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	114
27	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	115
28	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	116
29	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	117

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	118
31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	119
32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต.....	120
33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	121
34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ในภาพรวม.....	122
35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	123
36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	124
37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	125

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
38	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง.....	126
39	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น.....	127
40	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลด้านสิทธิส่วนบุคคล.....	128
41	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลด้านความสมดุลของชีวิต.....	129
42	ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	130
43	ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC).....	178
44	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล.....	181
45	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ.....	182

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการศึกษาถือเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความสำคัญต่อมนุษยชาติที่ผลักดันให้ เกิดการพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ทำให้ในทุก ๆ ประเทศมีการส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนได้รับอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน แต่ทั้งนี้หากมีกลุ่มคนบางกลุ่มที่ยังคงไม่ได้รับความเท่าเทียมกันทางการศึกษา จึงเป็นหน้าที่ของภาครัฐที่จะช่วยพัฒนาและผลักดันให้ผู้ที่ยังขาด โอกาสได้รับ โอกาสทางการศึกษาทัดเทียมกับผู้อื่นต่อไป (สรวิชัย คอกกุหลาบ, 2550, หน้า 1)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 บัญญัติว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสถานะยากลำบากต้องได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่ง และการสนับสนุนจากรัฐเพื่อให้ได้รับการศึกษาโดยทัดเทียมกับบุคคลอื่นในการจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพหรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิตย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2550, หน้า 15)

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 จะเห็นได้ว่าการให้สิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาสำหรับ ผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ หรือผู้อยู่ในสถานะยากลำบากต้องได้รับสิทธิ อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งรัฐธรรมนูญดังกล่าวเป็นกฎหมายแม่บทให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาแก่คนพิการ ในพ.ศ. 2540 มาตรา 43 ระบุไว้ส่วนหนึ่งว่า การจัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสารและการเรียนรู้หรือมีร่างกายพิการหรือทุพพลภาพ หรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือด้อยโอกาส ต้องจัดให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและ โอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ในมาตราที่ 10 วรรคที่สองยังกล่าวอีกว่า ต้องให้บุคคลดังกล่าวมีสิทธิและ โอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ จัดให้ตั้งแต่แรกเกิดหรือแรกพบความพิการ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและให้บุคคลดังกล่าว มีสิทธิได้รับสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการและความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยต้องจัดในรูปแบบที่เหมาะสม และมาตรา 28 บัญญัติว่า หลักสูตรการศึกษาระดับต่าง ๆ รวมทั้งการจัดการศึกษาสำหรับบุคคลพิการ ต้องมีลักษณะ หลากหลาย เหมาะสมกับความต้องการ ความสามารถและให้เด็กได้รับประโยชน์เต็มที่จากการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2)

จากกฎหมายแม่บทดังกล่าวทำให้เกิดพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 ที่ในมาตราที่ 4 บัญญัติว่า การศึกษาภาคบังคับ หมายความว่า การศึกษาชั้นปีที่หนึ่งถึงชั้นปีที่เก้า ของการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งหมายถึง เด็กที่มีอายุย่างเข้าปีที่เจ็ด จนถึงอายุย่างเข้าปีที่สิบหก เว้นแต่เด็กที่สอบได้ชั้นปีที่เก้าของการศึกษา ภาคบังคับทั้งนี้เพื่อให้ ประชากรทุกคนมีความรู้พื้นฐานอย่างน้อยเก้าปี และในส่วนของจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ ได้กำหนดพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ที่เปิดโอกาสให้เด็กพิการ ได้รับสิทธิทางการศึกษาและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งไม่ต่างจากเด็กทั่วไปและการจัด กระบวนการเรียนรู้ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เป็นการศึกษาทางเลือกในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งจัดในระบบการศึกษาโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และ ต้องมีกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ จากพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 3 กำหนดให้ศูนย์การศึกษา พิเศษเป็นสถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษานอกระบบ หรือตามอัธยาศัยแก่คนพิการ โดยเฉพาะ นับเป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของประเทศไทย ที่กำหนดให้มีกฎหมายการจัดการศึกษา สำหรับคนพิการขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะให้คนพิการซึ่งตามพระราชบัญญัตินี้ หมายถึง บุคคลซึ่งมีข้อจำกัด ในการปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวันหรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม เนื่องจากมีความบกพร่องทางการเห็น การได้ยิน การเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ การสื่อสาร จิตใจ อารมณ์ พฤติกรรม สติปัญญา การเรียนรู้หรือมีความบกพร่องอื่นใดประกอบกับมีอุปสรรค ในด้านต่าง ๆ และมีความต้องการจำเป็นพิเศษทางการศึกษาที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือ ด้านหนึ่งด้านใด เพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมในชีวิตประจำวัน หรือเข้าไปมีส่วนร่วมทางสังคม ได้อย่างบุคคลทั่วไป (สรวิชัย ดอกกุหลาบ, 2553, หน้า 1 - 2)

เด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ทางการศึกษาจัดว่าเป็นเด็กพิการประเภทหนึ่ง ซึ่งมีความบกพร่อง ทางร่างกายหรือสุขภาพมีความจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ เพราะการเข้าโรงพยาบาล เพื่อรักษาต่อเนื่อง เมื่อหายป่วยหรืออาการดีขึ้นกลับไปเรียนจะเรียนไม่ทันเพื่อน เด็กส่วนใหญ่

จึงเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ไม่อยากไปโรงเรียนอีก บางรายเรียนซ้ำชั้น หรือลาออกจากโรงเรียนไปกลางคัน ทำให้สูญเสียโอกาสทางการศึกษา เสียเวลา เสียอนาคตเป็นภาระครอบครัวและจะเป็นปัญหาสังคมต่อไป และบางรายไม่สามารถเข้าเรียนได้ตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เป็นเหตุให้ขาดโอกาสทางการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 4)

การจัดการศึกษาตาม โครงการศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เป็นรูปแบบของการจัดการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่เอื้อประโยชน์แก่เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังที่อยู่ในวัยเรียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้กับเด็กวัยเรียนทุกกลุ่มเป้าหมายโดยเฉพาะเด็กพิการและด้อยโอกาส จึงได้มอบหมายให้ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา/ ประจำจังหวัดร่วมมือกับโรงพยาบาลหรือสถาบันทางการแพทย์จัดตั้งโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังขึ้น เพื่อจัดการศึกษาในรูปแบบอื่นสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ เพื่อให้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลได้รับการช่วยเหลือทางด้านการศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ในโรงพยาบาล และมีโอกาสเรียนอย่างต่อเนื่องตามชั้นเรียนในโรงเรียนเดิมได้ ไม่ต้องซ้ำชั้น ไม่เกิดความท้อแท้ และไม่ต้องออกจากโรงเรียนกลางคัน ตลอดจนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของครอบครัว และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข โดยวัตถุประสงค์ของโครงการ เพื่อให้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตให้กับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลและส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอาชีพตามสภาพความเจ็บป่วยและความสนใจ (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2552, หน้า 2)

ทรัพยากรบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งยังต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกระดับและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรได้ต่อไป (การเกิด อนันต์วินุสธรม์, 2552, หน้า 1) ซึ่งสอดคล้องกับ ทศพล หิรัญวงศ์ และสุริยะ เจียมประชาชนรากร (2555, หน้า 2) ในปัจจุบันสิ่งแวดล้อมสถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วรวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา มีการปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันรวมทั้งจัดให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงคือการเข้าสู่อาเซียน ดังนั้น การจัดการศึกษาสำหรับการศึกษาพิเศษจำเป็นต้องปรับปรุงพัฒนา ทั้งระบบการให้บริการด้านการศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสูงสุดเพื่อรองรับ

ในการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารและพัฒนาองค์กร ถ้าบุคลากรมีความสามารถ มีการร่วมมือ สามัคคีในการทำงาน และมีจุดมุ่งหมายที่วัตถุประสงค์เดียวกัน หน่วยงานนั้นก็จะบรรลุสู่เป้าหมายได้ ดังนั้น การบริหารบุคลากร ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจ ถึงความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจที่ดี โดยประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารหน่วยงานควรให้ความสนใจ ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของคนในหน่วยงาน ปัจจุบันทุกภาคส่วน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในหน่วยงานมากขึ้น เช่นเดียวกัน สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้จัดทำมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management system of quality of work life หรือ MS - QWL) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรต่าง ๆ ต่อไป สำหรับองค์กรด้านการศึกษา นั้น บุคลากรด้านครูผู้สอน มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลจะต้องทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ จัดกิจกรรม ดูแลเด็กเจ็บป่วยที่มารักษาตัวในโรงพยาบาลตลอดเวลา ซึ่งแตกต่างจากการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนปกติโดยสิ้นเชิง เช่น การจัดการเรียนการสอนบนเตียงผู้ป่วย รูปแบบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การติดต่อประสานงาน รวมทั้งสภาพจิตใจของครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ดังกล่าว จะต้องเป็นผู้มีจิตใจเมตตา มีมนุษยสัมพันธ์ มีความตั้งใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบ ที่จะต้องทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล รวมถึงผู้ปกครอง ดังนั้น ครูผู้สอนจะต้องมีสภาวะด้านร่างกายและจิตใจที่ดี รวมไปถึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ “คน” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ที่ใช้ปัจจัยในการบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงาน ดังนั้น หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหากคนดี มีความรู้ความสามารถ เข้าปฏิบัติงาน และสามารถดึงคนผู้มีความรู้ ความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ เป็นที่น่าพอใจได้ว่าการบริหารงานในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้นจะต้องเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ทศพล หิรัญวงศ์ และสุริยะ เจียมประชนารากร, 2555, หน้า 2)

ในการทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากองค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือทักษะดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรเหล่านั้นจะต้องได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถ และทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ทั้งนี้โดยคนที่ผู้บริหารในองค์กรจะต้องใช้เทคนิควิธีการในการศึกษาบุคลากรในองค์กรของตนว่าเขาเหล่านั้นมีความต้องการหรือมีความพอใจ ในสิ่งใดจากการทำงาน และผู้บริหารก็จะต้องพยายามตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของเขา โดยไม่ให้ขัดแย้ง

กับวัตถุประสงค์และนโยบายขององค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือความพอใจแล้ว เขาก็จะมีความพอใจในการทำงานซึ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาที่ดีขึ้นก็จะส่งผลถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วย ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรมีความสามารถและรอบรู้ในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีสูง ให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถพร้อมที่จะเสียสละเพื่องาน ทুমุ่เทศก่าลังกาย ก่าลังความคิดและสติปัญญา ในการหาแนวทางปรับปรุงเพื่อให้งานนั้น ๆ เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ซึ่งจะได้ทั้งงานและได้ทั้งน้ำใจคน ทั้งนี้ผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริม ให้ครูผู้สอนซึ่งให้ความรู้ และส่งเสริมสุขภาพจิตเด็กเจ็บป่วย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในด้านของการได้รับค่าตอบแทนเพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล การจัดสรรเวลา และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ในการรับรู้องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด เสริมสร้างความสุขในการทำงานยิ่งขึ้น และนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายและแสวงหาแนวทางการทำงานที่เหมาะสมแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป (ทศพล หิรัญวงศ์ และสุริยะ เลียมประชาชนรากร, 2555 หน้า 2 - 3)

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนจากการสัมภาษณ์ ศตพร ประสงค์ศิลป์ (สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2557) ได้กล่าวว่า ในฐานะครูผู้สอนประจำศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนที่ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานเนื่องจากการทำงานต้องทำในโรงพยาบาล บรรยากาศไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งที่มั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับ ภัทธวรรณ สนวนันท์ (สัมภาษณ์, 1 พฤศจิกายน 2557) ได้กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยังไม่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านสมดุลของชีวิต สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2556, หน้า 81) ทำการประเมินโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังโรงพยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีงบประมาณ 2556 พบว่า การทำงานของครูผู้สอนในด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไม่มีความมั่นคง เนื่องจากตำแหน่งงานไม่มั่นคง จึงมีการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงบุคลากรครูทุก ๆ ปี ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อกับสภาพจิตใจสำหรับครูผู้สอนบางคนเนื่องจากการทำงานต้องสอนเด็กป่วย

ในโรงพยาบาล ด้านการจัดสวัสดิการ เช่น ที่พัก อาหารกลางวัน ไม่เพียงพอ ด้านการทำงานร่วมกับ แพทย์ พยาบาลการประสานงานยังขาดความเข้าใจซึ่งกันและกันทำให้การทำงานไม่บรรลุ วัตถุประสงค์เท่าที่ควร การทำงานในศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลดังกล่าว ซึ่งผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์การเรียนรู้ฯ เช่นเดียวกัน สภาพปัญหา มีความคล้ายคลึงกันดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว ครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาล ในการบริการด้านการศึกษากับเด็กเจ็บป่วยที่ต้องทำการสอนเด็กป่วย ต้องมีความอดทน เมตตา สภาพจิตใจต้องเข้มแข็ง มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนข้างเตียงผู้ป่วย สามารถ ให้คำปรึกษาผู้ปกครอง และสามารถร่วมทำงานกับแพทย์พยาบาลได้ ซึ่งบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ไม่เหมือน โรงเรียนปกติโดยทั่วไป การปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้ฯ จึงต้องมีองค์ประกอบที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล โดยทำการศึกษาวิเคราะห์ ถึงระดับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ทำการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารบุคลากรเพื่อความมั่นคงและการทำงาน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเพื่อพัฒนาเด็กเจ็บป่วยที่ขาดโอกาสทางการศึกษาขณะที่ป่วยและรักษาตัว ในโรงพยาบาล อันจะเป็นส่วนที่สร้างพื้นฐานความรู้ได้อย่างต่อเนื่องที่ดีแก่ทรัพยากรมนุษย์ ของชาติในอนาคต นั่นก็คือเด็กเจ็บป่วยที่อยู่ภายใต้การดูแลของครูผู้สอนเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้ เด็กเจ็บป่วยได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ การได้รับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ส่งเสริม สุขภาพจิตที่ดีของเด็กเจ็บป่วยได้ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของศูนย์การศึกษาพิเศษ และ โรงพยาบาล ที่มีศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลร่วมด้วย ดังนั้น การศึกษาด้านคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลจึงมีความสำคัญ ในการทำวิจัยในครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
 2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์
- จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

4. เพื่อสร้างสมการถดถอยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล จากปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

5. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล อยู่ในระดับใด

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล อยู่ในระดับใด

3. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล หรือไม่อย่างไร

4. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ได้หรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

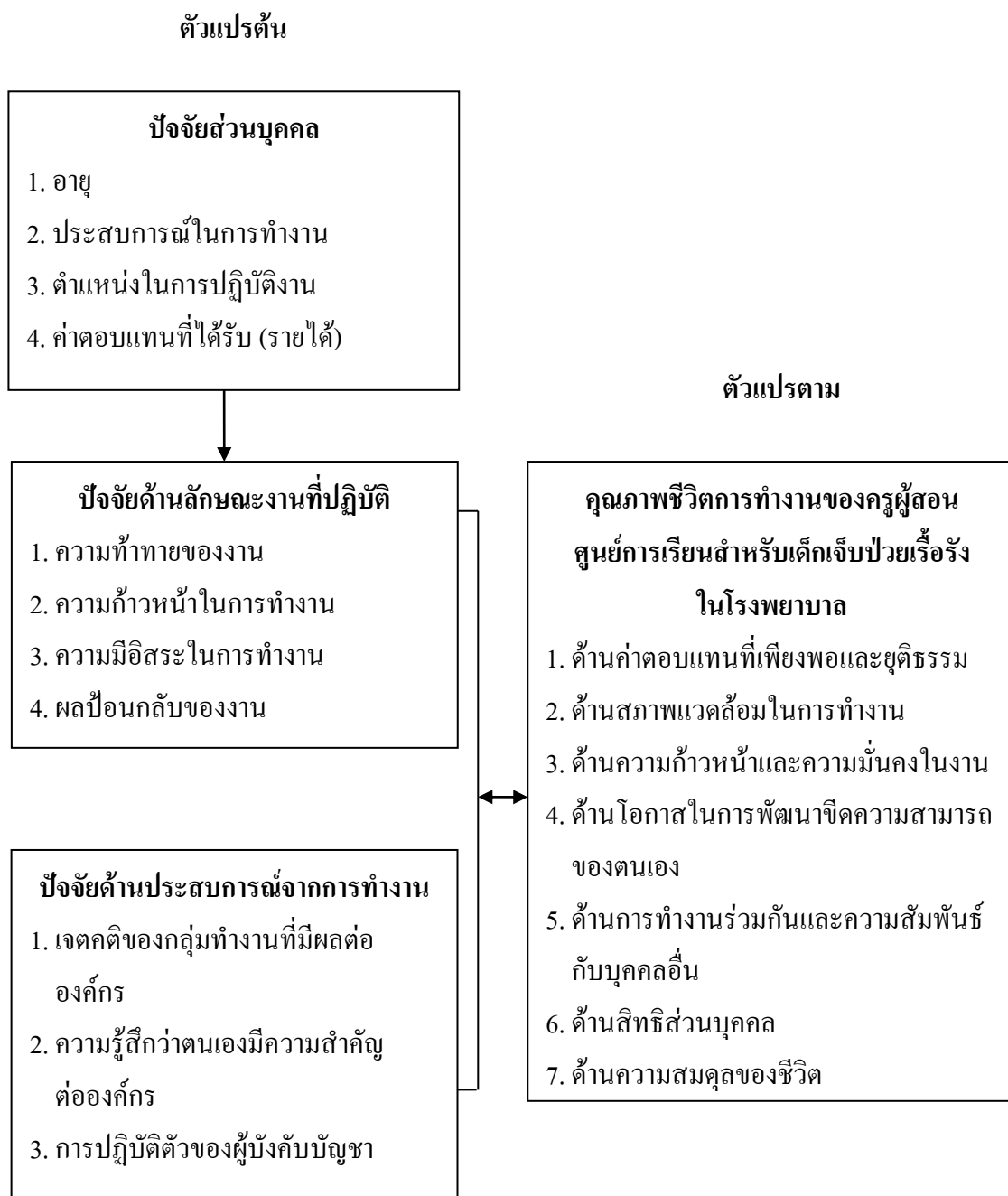
2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในโอกาสต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยอาศัยแนวความคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ประการ คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลของชีวิต และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นการแสดงแนวคิดที่สามารถชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สามารถนำมาใช้วัดในเชิงปริมาณ โดยได้กำหนดตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) ในการศึกษาซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลของชีวิต 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ทั้งหมด 47 ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ครูผู้สอนจำนวน 142 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปีการศึกษา 2558 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) ของ โคเฮน (Cohen, 1988) โดยกำหนด ค่าความเชื่อมั่น (α) ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวนตัวแปรตัวต้น เท่ากับ 11 ตัวแปร ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of the test) เท่ากับ 0.80 และหาขนาดอิทธิพลค่าความแตกต่าง (Effect size) = 0.15 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 อายุ

3.1.1.1 ต่ำกว่า 30 ปี

3.1.1.2 31 - 50 ปี

3.1.1.3 51 ปีขึ้นไป

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 ต่ำกว่า 1 ปี

3.1.3.2 1 ปีขึ้นไป

3.1.3 ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 อัตราจ้าง

3.1.3.2 พนักงานราชการ

3.1.3.3 ข้าราชการ

3.1.4 ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้)

3.1.4.1 ไม่เกิน 10, 000 บาท

3.1.4.2 10, 001 - 20, 000 บาท

3.1.4.3 20, 001 บาทขึ้นไป

3.1.5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3.1.5.1 ความท้าทายของงาน

3.1.5.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน

3.1.5.3 ความมีอิสระในการทำงาน

3.1.5.4 ผลป้อนกลับของงาน

3.1.6 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

3.1.6.1 เจตคติของกลุ่มงานที่มีผลต่อองค์กร

3.1.6.2 ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

3.1.6.3 การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล ประกอบด้วย 8 ด้าน

3.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3.2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3.2.1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

3.2.1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

3.2.1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล

3.2.1.7 ด้านความสมดุลของชีวิต

3.2.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งกายและจิตใจ สังคม อารมณ์ มีความรู้ดี สุขภาพ อนามัยดี มีความสามารถดี มีการกระทำดีและจิตใจดีและการดำรงชีวิตที่ดี
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำของบุคคล ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม อารมณ์ เศรษฐกิจ ในงานที่ทำของบุคคล ซึ่งสามารถสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ และการมีเวลาในการใช้ชีวิตในการดูแลครอบครัวที่มีความสมดุลของการใช้ชีวิตครอบครัว ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้
 - 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง รายได้เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงานและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปเมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่น ที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีความรู้สึกว่าได้รับอย่างเป็นธรรม
 - 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความรู้สึกทางด้านอารมณ์ สร้างสุขภาพจิตให้ดี มีผลต่อสุขภาพกาย และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตการทำงานด้วยความพึงพอใจ มีความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่กังวลกับอุบัติเหตุที่จะเกิดภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน
 - 2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรต่อความเป็นไปของโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งการได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามงานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่ได้รับ
 - 2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง การพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องอย่างต่อเนื่องและควรควรได้รับการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกของบุคลากร หรือองค์การใด ๆ ก็ตามต้องการความรักและการยอมรับในสังคมต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการยอมรับในกลุ่มในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในกลุ่มของสังคม ในสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกันและเชื่อถือไว้วางใจกัน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ในองค์การมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานสังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสุขสงบไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมจะได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราเรียกว่า วิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กร

2.7 ด้านความสมดุลของชีวิต หมายถึง บุคคลจะต้องมีเวลาเป็นส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับสังคม เวลาจึงนับมีค่าและเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง งานทำที่เป็นประโยชน์ หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของหน่วยงาน องค์กรหรือโรงเรียนมีความศรัทธาต่อครูและ โรงเรียนก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน อันทำให้บุคลากรครูมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน องค์กร หรือในโรงเรียน

3. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องมี 4 ตัว ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ที่ครูผู้สอนที่มีต่องาน ตามที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ

3.1 ความท้าทายของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่มีระดับความยากง่าย ความน่าสนใจ ความแปลกใหม่ ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์และความยากลำบากในการปฏิบัติงาน

3.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสของการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของงานสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีโอกาสดำเนินการหรือศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ

3.3 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาสดำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานมีอิสระ ในการตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณของตนเองในการคิด แก้ไขปัญหาและเสนอแนะวิธีการ และสิ่งใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ขององค์กร

3.4 ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง งานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารว่าผลลัพธ์ของงานที่ตนได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และผู้อื่นมีทัศนคติอย่างไรต่อผลงานนั้น

4. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง กลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องมีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ เจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

4.1 เจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ครูผู้สอน ที่มีต่อองค์กรในเรื่องนโยบาย การบริหารจัดการ บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและความรู้สึกที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน

4.2 ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การรับรู้ของครูผู้สอน ที่เกี่ยวกับบทบาทของตนเองในองค์กรว่าได้รับการยกย่อง ยอมรับ และให้ความสำคัญจากองค์กร และผู้ร่วมงาน โดยให้โอกาสแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ ร่วมแก้ไขปัญหา และเสนอแนะ

4.3 การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อครูผู้สอนที่เป็นไปในรูปแบบของการสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การช่วยเหลือ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา

5. โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล หมายถึง แผนงานเกี่ยวกับศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ที่ดำเนินการ โดยได้รับอนุมัติ หลักการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2551 ให้กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ดำเนินงาน “โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล” ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2552 - 2556) โดยให้ปรับแผนการดำเนินโครงการ ฯ ตามความจำเป็นเร่งด่วนและให้เสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นรายปีตามความจำเป็น และเหมาะสม โดยสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มอบหมายให้ศูนย์การศึกษาพิเศษร่วมมือกับโรงพยาบาล/ สถาบันทางการแพทย์ จัดศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลขึ้น เพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กเจ็บป่วยที่เข้ามารักษาตัวในโรงพยาบาลด้วยโรคเรื้อรังหรือต้องรักษาตัวเป็นระยะเวลานาน โดยมีครูผู้สอนจากศูนย์การศึกษาพิเศษทำหน้าที่เป็นครูประจำศูนย์การเรียนรู้

6. เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล หมายถึง เด็กเจ็บป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานานหรือเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจากโรคเรื้อรัง ความเจ็บป่วยเรื้อรัง ภาวะผิดปกติเรื้อรังและการเจ็บป่วยที่มีระยะเวลายาวนาน รวมถึงผู้ที่ติดยา และสารเสพติด และไม่สามารถเข้าเรียนในระบบปกติได้ หรือเข้าเรียนได้แล้วแต่ไม่สามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ผลจากการเจ็บป่วยเรื้อรังเด็กจะได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายที่ต้องได้รับความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากภาวะของโรคหรือการบำบัดรักษา

7. ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล หมายถึง สถานที่เรียน ที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้วยวิธีการสอนหลากหลาย

โดยยึดเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นศูนย์กลาง ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษารอบด้านทั้งเรื่องร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้กับเด็กเจ็บป่วย ตลอดจนส่งเสริมการศึกษา และการฝึกอาชีพ ตามสภาพความเจ็บป่วยและความสนใจ ซึ่งประกอบด้วย 47 ศูนย์การเรียนตามรายชื่อ ดังนี้

โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติ มหาราชนิ (รพ. เด็ก)
 โรงพยาบาลเลิดสิน โรงพยาบาลราชวิถี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลพระมงกุฎ
 โรงพยาบาลชลประทาน สถาบันธัญญารักษ์ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยมหาราช โรงพยาบาลพหลพล
 พยุหเสนา โรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลพระนารายณ์
 มหาราช โรงพยาบาลเสนา โรงพยาบาลศูนย์สระบุรี โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ โรงพยาบาล
 ศูนย์ชลบุรี โรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า โรงพยาบาลตราด โรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยาอภัยภูเบศ
 โรงพยาบาลอรัญประเทศ โรงพยาบาลจิตเวชสระแก้วราชชนครินทร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช
 สระแก้ว โรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลปัตตานี โรงพยาบาลหาดใหญ่ โรงพยาบาลมหาราช
 นครศรีธรรมราช โรงพยาบาลพัทลุง โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลกระบี่
 โรงพยาบาลพุทธชินราช โรงพยาบาลสมเด็จพระตากสินมหาราช โรงพยาบาลเพชรบูรณ์
 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ โรงพยาบาลน่าน
 โรงพยาบาลลำปาง โรงพยาบาลลำพูน โรงพยาบาลอุดรดิตถ์ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลเลย
 โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ โรงพยาบาลนครพนม โรงพยาบาลมหาราช
 นครราชสีมา โรงพยาบาลชัยภูมิ โรงพยาบาลศรีสะเกษ

8. ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในศูนย์การเรียน
 สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

9. บริการด้านการศึกษาแก่เด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการดำเนินการ
 ให้บริการด้านการศึกษาแก่เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ
 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) พิจารณารับนักเรียนเข้าเรียนในโครงการ 2) จัดกลุ่มเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังตามระดับ
 การศึกษาและความเห็นของแพทย์ 3) จัดบริการทางการศึกษา 4) จำหน่ายเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
 ออกจากโครงการ 5) ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

10. อายุ หมายถึง ช่วงวัยของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
 ในโรงพยาบาลโดยแบ่งเป็นช่วงอายุ แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

10.1 อายุ ต่ำกว่า 30 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
 ในโรงพยาบาลที่มีอายุน้อยกว่าหรือต่ำกว่า 30 ปี

10.2 อายุ 31 - 50 ปี หมายถึง ครูผู้สอนในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
 ในโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 31 ปี ถึง 50 ปี

10.3 อายุ 51 ปีขึ้นไป หมายถึง ครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาลที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

11. รายได้ หมายถึง รายรับทั้งหมดของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ

11.1 รายได้ไม่เกิน 10,000 บาท หมายถึง รายรับทั้งหมดของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่มีรายได้ต่อเดือนเป็นเงินทั้งสิ้น ไม่เกิน 10,000 บาท

11.2 รายได้ 10,000 - 20,000 บาท หมายถึง รายรับทั้งหมดของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่มีรายได้ต่อเดือนเป็นเงินทั้งสิ้น 10,000 - 20,000 บาท

11.3 รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป หมายถึง รายรับทั้งหมดของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ที่มีรายได้ต่อเดือนเป็นเงินทั้งสิ้นมากกว่า 20,001 บาท

12. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

12.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อย หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลระยะเวลา รวม ต่ำกว่า 1 ปี

12.2 ประสบการณ์ในการทำงานมาก หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลระยะเวลา รวม 1 ปีขึ้นไป

13. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน หมายถึง ตำแหน่งที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัด ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ อัตราจ้าง พนักงานราชการ ข้าราชการ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวข้องกับโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
2. สภาพการบริหารจัดการโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
3. แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นโยบายการปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวข้องกับโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

กระทรวงศึกษาธิการ (2554, หน้า 30 - 33) ได้ตระหนักถึงความสำคัญและสิทธิของคนพิการในการรับบริการทางการศึกษา มาตรา 10 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 เพื่อให้คนพิการทุกคนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพและเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและเรียนรู้ให้คนพิการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาตามประเภทความพิการในทุกระบบและรูปแบบอย่างทั่วถึงและเสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารและการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จึงกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาสำหรับคนพิการในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561) คือ 1) คนพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและเสมอภาค 2) คนพิการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละประเภทความพิการในทุกระบบและรูปแบบการศึกษา 3) การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเรียนรู้ของคนพิการไทย 2) ให้โอกาสทางการศึกษา

และเรียนรู้ และ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคมในการบริหารจัดการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

นโยบายข้อที่ 1 คนพิการได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และเสมอภาค

ยุทธศาสตร์ เพิ่มโอกาสให้คนพิการได้รับการบริการทางการศึกษา

มาตรการ

1. พัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลคนพิการด้านการศึกษาให้เป็นปัจจุบันและมีคุณภาพ
2. จัดระบบการช่วยเหลือ การคัดกรอง การวินิจฉัย และประเมินสมรรถภาพพื้นฐานของคนพิการเพื่อเข้ารับการศึกษา
3. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัยให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการทุกประเภทและทุกระดับ
4. เพิ่มจำนวนสถานศึกษา สาขา ห้องเรียน และเครือข่าย ครอบครั้ว ชุมชน ในการจัดการศึกษาให้กับคนพิการอย่างหลากหลายและครอบคลุมทุกพื้นที่
5. กำหนดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการให้คนพิการทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง

นโยบายที่ 2 คนพิการได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

ของแต่ละประเภทความพิการในทุกระดับและรูปแบบการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2.1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผลให้เหมาะสมสำหรับคนพิการ

มาตรการ

1. พัฒนามาตรฐาน และการประกันคุณภาพสำหรับคนพิการของแต่ละประเภทความพิการในทุกระดับ ทุกระบบ และรูปแบบการศึกษา
2. ส่งเสริม การวิจัย พัฒนามาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการจัดหลักสูตรนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ การทดสอบทางการศึกษา การวัด และการประเมินผลที่เหมาะสมกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทและบุคคล
3. พัฒนาระบบและการให้การสนับสนุน สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวก บริการ และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นพิเศษของคนพิการแต่ละประเภทในทุกระบบและรูปแบบการศึกษา
4. กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการวัดและการประเมินผล การศึกษาการเทียบโอนสำหรับคนพิการแต่ละประเภทในทุกระบบ และรูปแบบการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2.2 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาสำหรับ
คนพิการ

มาตรการ

1. ส่งเสริมให้มีมาตรฐานวิชาชีพ มาตรฐานคุณวุฒิ เกณฑ์การประเมินสมรรถภาพ
วิชาชีพครูการศึกษาพิเศษ
2. ส่งเสริม สนับสนุนการผลิตครูการศึกษาพิเศษให้ครูการศึกษาพิเศษ ครู และคณาจารย์
ได้รับการพัฒนาศักยภาพ องค์ความรู้ การศึกษาต่อเนื่อง และทักษะในการจัดการศึกษาสำหรับ
คนพิการแต่ละประเภทในทุกระดับ และรูปแบบการศึกษา
3. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผู้ดูแลคนพิการ และผู้เกี่ยวข้อง
ในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการแต่ละประเภทในทุกระบบ และรูปแบบการศึกษา
4. ปรับปรุง กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูการศึกษาพิเศษ
ครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษา และแหล่งการเรียนรู้สำหรับคนพิการ

มาตรการ

1. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาสำหรับคนพิการให้มีระบบการประกันคุณภาพ
และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพภายในและภายนอก
2. ส่งเสริม สนับสนุนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้มีคุณภาพที่คนพิการสามารถเข้าถึง
และใช้ประโยชน์ได้
3. ส่งเสริม สนับสนุนสถานศึกษาแหล่งเรียนรู้ในทุกสังกัด จัดสภาพแวดล้อม ระบบ
สนับสนุนการเรียนการสอนตลอดจนบริการเทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ บริการ
และความช่วยเหลืออื่นใดทางการศึกษาที่คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

นโยบายข้อที่ 3 การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาสำหรับคนพิการ

มาตรการ

1. ส่งเสริมความเข้มแข็ง และพัฒนาศักยภาพเครือข่ายในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ
2. ส่งเสริม สนับสนุนองค์กรปกครองท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร เอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นให้มีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษาสำหรับคนพิการ
3. ส่งเสริม สนับสนุนให้ครอบครัวมีบทบาทในการพัฒนาศักยภาพคนพิการ
อย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้โดยครอบครัว

4. พัฒนากลไกการประสานงานเครือข่ายในการจัดการศึกษาคณพิการทั้งในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ

นโยบายข้อที่ 4 พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาคณพิการ

ยุทธศาสตร์ 4.1 พัฒนาระบบการบริหารและกลไกในการจัดการศึกษาคณพิการ
มาตรการ

1. จัดทำแผนแม่บทในการจัดการศึกษาคณพิการให้ครอบคลุมทุกระดับ และประเภทความพิการ

2. พัฒนาระบบการจัดการศึกษา ระบบส่งต่อ และระบบการสนับสนุนการจัดการศึกษาคณพิการอย่างเป็นรูปธรรม

3. เร่งจัดทำกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เอื้อต่อการบริการจัดการศึกษาคณพิการที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาคณพิการ พ.ศ. 2551

4. กำหนดนโยบายด้านการบริหาร และกลไกการจัดการศึกษาคณพิการ พร้อมจัดทำแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติ

5. ส่งเสริมศักยภาพในการประชาสัมพันธ์ การประสานงาน กำกับติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษาคณพิการในระดับชาติ

6. ส่งเสริมความเข้มแข็งในการบริการงานของสถานศึกษา โรงเรียนดีประจำ ตำบลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาคณพิการ

7. ยกระดับสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษให้มีฐานะเทียบเท่ากรม

ยุทธศาสตร์ 4.2 ปฏิรูประบบการเงิน การคลังและงบประมาณ เพื่อการศึกษาสำหรับ
คณพิการ

มาตรการ

1. เร่งรัดให้มีรายได้จากการออกสลากการกุศล และภาษีของสินค้าที่เป็นต้นเหตุแห่งความพิการเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคณพิการ

2. ให้รัฐบาลเพิ่มงบประมาณสนับสนุนกองทุนส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาสำหรับคณพิการเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาคณพิการ

3. ส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนในการจัดการศึกษาคณพิการ โดยเฉพาะระบบร่วมทุน

4. สนับสนุนเงินอุดหนุนการจัดการศึกษาคณพิการภาคเอกชนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายจริง

สภาพการบริหารจัดการโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

พรพิมล จงเป็นสุขเลิศ (2543, หน้า 1) กล่าวว่า ปัจจุบันมีเด็กจำนวนหนึ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาโรคภัยไข้เจ็บต้องเจ็บป่วยอยู่บ่อย ๆ หรือเป็นโรคเจ็บป่วยเรื้อรัง เช่น โรคหอบหืด โรคฮีโมฟีเลีย โรคข้ออักเสบ โรครูมาตอยด์ในเด็ก โรคเบาหวาน โรคหัวใจรูห์มาติก โรคมะเร็ง โรคสมองติดยา ฯลฯ ซึ่งการเจ็บป่วยดังกล่าว มีสาเหตุมาจากพยาธิ สภาพของโรคที่เกิดขึ้น ส่งผลต่อเนื่องไปยังระยะเวลาในการรักษาเพื่อกลับสู่สุขภาพปกติ ซึ่งเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังก็คือเด็กคนหนึ่ง ที่มีความต้องการพื้นฐานทางการเรียนรู้เหมือนกับเด็กปกติทั่วไป เมื่อเด็กเกิดสภาวะเจ็บป่วยอาจส่งผลทำให้มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ เป็นไปได้ช้ากว่าปกติ ดังนั้น การกระตุ้นพัฒนาการเด็กทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เด็กสามารถมีพัฒนาการได้ตามศักยภาพของเด็กที่มีอยู่ ทำให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากปัญหานานัปการของเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังที่ต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ส่งผลให้ถูกจำกัดความสามารถในการทำกิจกรรม การเคลื่อนไหว รวมทั้งโอกาสที่เด็กจะได้สัมผัสและเรียนรู้จากโรคนอกให้แคบลง มีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านสติปัญญา ในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ต่ำกว่าเด็กปกติ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาเด็กเจ็บป่วยที่ต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปกว่าการพัฒนาเด็กปกติทั่วไป

จากความสำคัญดังกล่าว การจัดการศึกษาในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาให้เข้าถึงผู้เรียนทุกคนในทุกสภาพร่างกายและทุกสถานที่ มิได้จำกัดอยู่แต่ในห้องเรียน ดังที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 “มาตรา 10 บัญญัติว่า การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกัน ในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” และ “มาตรา 18 บัญญัติว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้จัดในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน และศูนย์การเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกโรงเรียน บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันการแพทย์ สถานสงเคราะห์และสถาบันสังคมอื่น เป็นผู้จัด”

คนพิการเป็นทรัพยากรบุคคลของสังคม หากได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพที่จะประกอบอาชีพ พึ่งพาตนเอง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างปกติสุข ไม่เป็นภาระของครอบครัวหรือสังคม ในส่วนของการศึกษาปัจจุบันได้แบ่งประเภทของความพิการไว้ทั้งหมด 9 ประเภท เพื่อให้ครอบคลุมเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษอย่างทั่วถึง ได้แก่

1. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการเห็น
2. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการได้ยิน
3. บุคคลที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา
4. บุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพ
5. บุคคลที่มีปัญหาทางการเรียนรู้
6. บุคคลที่มีความบกพร่องทางการพูดและภาษา
7. บุคคลที่มีปัญหาทางพฤติกรรมหรืออารมณ์
8. บุคคลออทิสติก
9. บุคคลพิการซ้อน

เด็กเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังซึ่งต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานานหรือรักษาต่อเนื่องหลายครั้งบางโรคไม่มีโอกาสหายขาดต้องรักษากันไปตลอดชีวิต นับเป็นความบกพร่องทางร่างกายหรือการเคลื่อนไหวหรือสุขภาพเป็นความพิการภายในที่มองไม่เห็น เช่น ไตพิการ หัวใจพิการ หรือระบบการทำงานต่าง ๆ ภายในร่างกายบกพร่องผิดปกติ แต่สภาพภายนอกมองดูคล้ายคนปกติ เด็กกลุ่มนี้จึงมักถูกลืมว่าเป็นเด็กพิการหนึ่งใน 9 ประเภทที่มีความต้องการจำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือเป็นพิเศษ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา เพราะการเข้าอยู่ในโรงพยาบาลเพื่อรับการรักษาอาการเจ็บป่วยเรื้อรัง ทำให้ไม่สามารถไปโรงเรียนได้ตามปกติ ต้องขาดเรียนบ่อยครั้งครั้งละหลาย ๆ วัน บางรายนานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือนหรือต้องรักษาต่อเนื่องเป็นปีหรือหลายปี เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังเหล่านี้ขาดโอกาสในการศึกษาเล่าเรียน ขาดการฝึกฝนทบทวน บางรายขาดสอบ เมื่ออาการป่วยทุเลาแพทย์ให้กลับและกลับไปโรงเรียนจึงเรียนไม่ทันเพื่อน บางรายลาพักการเรียนในระหว่างการรักษา เมื่อกลับไปโรงเรียนได้ ต้องเรียนซ้ำชั้นเดิมทำให้เด็กเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หหมดกำลังใจในการเรียนหรือไม่ไปโรงเรียนอีกเลย เป็นการสูญเสียโอกาสทางการศึกษาทั้งจะเป็นภาระของครอบครัวและสังคมต่อไปในอนาคตเด็กกลุ่มนี้เป็นเด็กที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษที่จะต้องได้รับความช่วยเหลือเช่นเดียวกับเด็กพิการด้านอื่น ๆ

โรงพยาบาลหลายแห่งได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในวัยเรียนกลุ่มนี้ จึงได้ร่วมมือกับกองการศึกษาพิเศษกรมสามัญศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งโครงการสอนเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลขึ้น แห่งแรกที่โรงพยาบาลศิริราชเมื่อปี พ.ศ. 2500 การจัดการเรียนการสอนเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลจำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ให้บริการซึ่งดำเนินงานโครงการศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาลมีหน่วยงานต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาหลายหน่วยงาน บางแห่งได้หยุดดำเนินการแล้ว มีหน่วยงานหลักที่ดำเนินโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล คือ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษได้ดำเนินการจัดการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็กกลุ่มนี้ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ซึ่งได้มอบหมายให้ ศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา และศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดดำเนินการร่วมกับ โรงพยาบาลจัดตั้งโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในจังหวัดที่มีเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลขึ้น ในปัจจุบันได้ดำเนินการจัดตั้งโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลต่าง ๆ แล้วประกอบด้วยศูนย์การเรียนรู้ในกรุงเทพฯ และศูนย์ การเรียนต่างจังหวัด ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์โรงพยาบาลพหลพล พยุหเสนา โรงพยาบาลธัญญารักษ์ โรงพยาบาลพระจอมเกล้า โรงพยาบาลสงขลา โรงพยาบาล พระพุทธชินราช โรงพยาบาลเชียงใหม่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 2)

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อให้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง
2. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้กับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
3. เพื่อส่งเสริมการศึกษาและการฝึกอาชีพตามสภาพความเจ็บป่วยและความสนใจของเด็ก

กลุ่มเป้าหมาย

คือ จำนวนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการ เป็นระยะเวลา 5 ปี โดยอยู่ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2552 - 2556 ซึ่งสามารถแสดงจำนวนศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการในช่วงปี พ.ศ. ดังกล่าวตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่เปิดให้บริการ
ระยะเวลา 5 ปี (ระหว่างปี 2552 - 2556) ที่มา: (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 2)

ปี พ.ศ.	จำนวนศูนย์การเรียนรู้ (แห่ง)	หมายเหตุ
2552	19	เปิดได้มากกว่าแผน 2 ศูนย์ฯ
2553	12	เป็นไปตามแผน
2554	13	เปิดได้มากกว่าแผน 2 ศูนย์ฯ
2555	3	เปิดได้ต่ำกว่าแผน 8 ศูนย์ฯ
2556	2	เปิดได้ต่ำกว่าแผน 9 ศูนย์ฯ
รวม	49	

แนวทางการดำเนินงาน

การดำเนินงาน โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล มีขั้นตอน
ของการดำเนินงาน 3 ขั้นตอน ดังนี้ (สรวิชัย ดอกกุหลาบ, 2549, หน้า 6 - 8)

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นเตรียมการ มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ซึ่งองค์คณะบุคคลที่รับผิดชอบการดำเนินงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
2. สืบหาข้อมูลนักเรียนที่มารับบริการ ดังนี้
 - 2.1 ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ส่วนบุคคล การรักษา ครอบครัวยุ
 - 2.2 ความรู้พื้นฐานจากการสังเกต สัมภาษณ์ และศึกษาประวัติทางการศึกษา ประเมิน
ความรู้พื้นฐาน
3. จัดเตรียมสถานที่และทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - 3.1 สถานที่ เพื่อใช้เป็นห้องศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และสถานที่พักของครูผู้สอน
ในโครงการ กรณีต้องพักค้าง
 - 3.2 บุคลากร ได้แก่ ครูผู้สอนในโครงการ ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ สุขภาพ
ร่างกายแข็งแรง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์
การเรียนรู้ให้กับเด็กเจ็บป่วย มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

3.3 สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และระดับชั้น สอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วย มีจำนวนเพียงพอและหลากหลาย

3.4 ตำราเรียน หลักสูตร และเอกสารประกอบหลักสูตร ประกอบด้วย ตำราเรียนและหนังสืออ่านประกอบหลักสูตร ในระดับชั้นอนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนต้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ **ขั้นตอนที่ 2** ขั้นการดำเนินงาน มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1. วางแผนการดำเนินงาน มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ประชุมคณะกรรมการการดำเนินงาน โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานระยะยาว แผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 กำหนดกรอบการดำเนินงานในเรื่องหลักเกณฑ์การพิจารณารับนักเรียนเข้าเรียนในโครงการ โดยรับเด็กวัยเรียนที่เจ็บป่วยทั้งชายและหญิงทุกระดับชั้น จากหอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมของโรงพยาบาล หรือเด็กเจ็บป่วยที่แพทย์ลงความเห็นให้เข้ารับบริการในโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

1.3 ประชาสัมพันธ์โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เพื่อสร้างความรู้และความเข้าใจ เกิดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง

2. การดำเนินงานของโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล มีกิจกรรมการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 ประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรจากโรงพยาบาล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาเดิม ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนและตามอัชฌาศัย องค์กรปกครองท้องถิ่น และผู้เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการในแนวทางเดียวกัน ตามขั้นตอนการดำเนินงานโครงการ ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

2.2 การให้บริการด้านการศึกษา มีกิจกรรมที่สำคัญ 5 กิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 พิจารณารับนักเรียนเข้าโครงการ โดยแพทย์หรือผู้ได้รับมอบหมายลงความเห็นให้เด็กเจ็บป่วยเข้าเรียนในโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

กิจกรรมที่ 2 จำแนกกลุ่มนักเรียน มีการจำแนก 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 จำแนกตามระดับการศึกษา จัดกลุ่มเด็กที่เข้าเรียนในสถานการศึกษาแล้ว และยังไม่เข้าเรียนในสถานศึกษา เพื่อจัดการศึกษาให้ต่อเนื่อง

ครั้งที่ 2 จำแนกตามคำแนะนำของแพทย์ เพื่อจัดการศึกษาและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วย ข้อควรระวังของโรค

กิจกรรมที่ 3 จัดบริการทางการศึกษา ประกอบด้วย

เตรียมการจัดบริการทางการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล ปรับหลักสูตรให้เหมาะสม จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เลือกกิจกรรมการเรียน การสอน จัดตารางสอนและตารางกิจวัตรประจำวัน จัดห้องเรียนเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน จัดเอกสาร ตำรา หนังสือเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีพร้อมใช้ เอกสารที่ใช้ ประกอบการวัดและประเมินผลการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นรายบุคคล

ดำเนินการจัดบริการทางการศึกษา ได้แก่ การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามหลักสูตร แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล ตารางสอนและตารางกิจวัตรประจำวันที่ได้ จัดเตรียมไว้ และสามารถปรับหรือประยุกต์ได้เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพความเจ็บป่วย ประเมินผลและปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ ได้แก่ การประเมินผลตามหลักสูตรและ แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคลตามสภาพจริง ยืดหยุ่นและหลากหลาย สอดคล้องกับศักยภาพ และสภาพความเจ็บป่วย ทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียน และหลังเรียน โดยเฉพาะระหว่างเรียน เพื่อปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน การประสานงานที่อาจส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาได้

กิจกรรมที่ 4 จำหน่ายนักเรียนออกจากโครงการ มี 3 กรณี ได้แก่ แพทย์อนุญาตให้ กลับบ้าน ส่งต่อไปรับบริการในโรงพยาบาลอื่น และเสียชีวิต

กิจกรรมที่ 5 ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง กรณีแพทย์อนุญาตให้กลับบ้านได้หรือส่งต่อไป รับบริการในโรงพยาบาลอื่นเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนในโครงการที่จะต้องพิจารณาติดตาม ความก้าวหน้าของนักเรียน จากผู้ปกครอง สถานศึกษาเดิม และศูนย์การศึกษาพิเศษ เพื่อวางแผน จัดการศึกษาให้ต่อเนื่องต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผล มีกิจกรรมดำเนินงาน ดังนี้

1. นิเทศ กำกับ ติดตามการดำเนินงานของโครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ดังนี้

1.1 นิเทศเอกสาร โดยพิจารณาความถูกต้องเหมาะสมของเอกสารที่ประกอบ การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอน

1.2 นิเทศการปฏิบัติงาน โดยคณะกรรมการดำเนินงาน นิเทศการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การปฏิบัติงานทั่วไป และงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการจัดสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สื่อ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

1.3 นิเทศในที่ประชุม โดยมีการประชุมอย่างน้อยภาคเรียนละหนึ่งครั้ง เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว และวางแผนการดำเนินงานในภาคเรียนต่อไป

2. ประเมินผลเป็นระยะตามระยะเวลาที่กำหนด เป็นความคาดหวังในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ในที่นี้ควรประเมินเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำเนินงาน ด้านผู้รับบริการ ด้านผู้ให้บริการ และด้านงบประมาณ และทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงาน

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเด็กป่วยในโรงพยาบาล ในโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2556, หน้า 2) กล่าวว่า สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงมีพระราชดำริว่า เด็กป่วยที่ต้องอยู่ในโรงพยาบาลเป็นเวลานานจะขาดโอกาสในการศึกษา โดยทรงมีพระสวามิภักดิ์เมื่อครั้งเสด็จเยี่ยม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย ได้ทอดพระเนตรการเรียนการสอนเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังที่โรงพยาบาล ซึ่งได้รับความร่วมมือจากกระทรวงศึกษาธิการส่งครูมาประจำ ครั้งนั้นทรงพบปัญหาว่า มีครูไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน (หรือเด็กป่วย) จึงทรงมีพระราชดำริให้นำคอมพิวเตอร์มาใช้เพื่อช่วยเสริมหรือทดแทนครูในบางเรื่อง เพราะเด็กสามารถเรียนหรือเล่นด้วยตนเองได้ และยังสามารถใช้คอมพิวเตอร์ช่วยพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาทักษะเฉพาะด้านให้แก่เด็กบางกลุ่มบางประเภทที่มารับการรักษาในโรงพยาบาล เช่น เด็กออทิสติก หรือเด็กที่มีปัญหาเรื่องการพูดหรือการสื่อสารที่ต้องการฝึกพูด ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จัดทำโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีขึ้น มีคณะกรรมการอำนวยการ โครงการฯ ซึ่งสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เป็นองค์ประธานกรรมการ และศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ เป็นฝ่ายเลขานุการ มุ่งพัฒนากลุ่มเป้าหมาย 4 กลุ่ม ได้แก่ โรงเรียนในชนบท ผู้พิการ ผู้ต้องขังในทัณฑสถาน และเด็กป่วยในโรงพยาบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างความเท่าเทียมโอกาสทางการศึกษาและการอาชีพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเด็กป่วย

1. ให้เด็กที่เจ็บป่วยอยู่ในโรงพยาบาลได้ใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนรู้

สร้างความเพลิดเพลินและส่งเสริมพัฒนาการของเด็กป่วย ซึ่งจะขาดโอกาสทางการศึกษาเมื่อต้องพักรักษาตัวอยู่ในโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

2. พัฒนาคู่มือสอนให้สามารถใช้สื่อช่วยการเรียนการสอน (CAI) ที่เหมาะสมกับเด็กป่วยในระยะเริ่มต้นได้นำร่องที่โรงพยาบาล 4 แห่ง ได้แก่ ในปี พ.ศ. 2538 ที่โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ พ.ศ. 2540 สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (โรงพยาบาลเด็ก) พ.ศ. 2541 ที่โรงพยาบาลเลิดสิน และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยโรงพยาบาลเหล่านี้จะได้รับพระราชทานเครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ และโปรแกรมช่วยการเรียนการสอนจำนวนหนึ่งเพื่อนำมาใช้ในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนสำหรับเด็กป่วย โดยมีครูการศึกษาพิเศษจากกระทรวงศึกษาธิการมาปฏิบัติหน้าที่ดูแลการเรียนการสอนของเด็กในโรงพยาบาล มีชื่อว่า “ศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อเด็กป่วยพระราชทานในโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี” เพื่อเป็นการตอบสนองพระราชปณิธานของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ให้เด็กป่วยในโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาคอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้มีโอกาสเรียนรู้และการได้รับการส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากการเรียนการสอนของครูผู้สอนและจากการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำโครงการจัดตั้งเครือข่ายศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเด็กป่วยในโรงพยาบาล ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ตั้งแต่ปลายปี พ.ศ. 2547 โดยขยายเครือข่ายไปตามโรงพยาบาลในส่วนภูมิภาค 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี และดำเนินการขยายเครือข่ายตามโครงการฯ อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน สำหรับปี พ.ศ. 2556 มีศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเด็กป่วยในโรงพยาบาลตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี รวมทั้งสิ้น 22 แห่ง ได้แก่

1. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ กรุงเทพมหานคร
2. โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
3. โรงพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร
4. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี (โรงพยาบาลเด็ก) กรุงเทพมหานคร
5. โรงพยาบาลเลิดสิน กรุงเทพมหานคร
6. โรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
7. โรงพยาบาลหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
8. โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดชลบุรี
9. โรงพยาบาลพหลพลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี
10. โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี

11. โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ จังหวัดอุบลราชธานี
12. โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จังหวัดเชียงราย
13. โรงพยาบาลพระพุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
14. โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
15. โรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
16. โรงพยาบาลวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง
17. โรงพยาบาลศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
18. โรงพยาบาลปัตตานี จังหวัดปัตตานี
19. โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร จังหวัดปราจีนบุรี
20. โรงพยาบาลชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
21. โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว
22. โรงพยาบาลกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

ความหมายและโรคของเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ความหมายเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ผดุง อารยะวิญญู (2542, หน้า 142) ให้ความหมายเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง (Hospitalized children) ว่าเด็กที่เข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล อันมีสาเหตุเนื่องมาจากการเจ็บป่วยและจำเป็นต้องเข้ารับการรักษายาวนาน ติดต่อกันเป็นเวลานานในสถานพยาบาล โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของแพทย์ ในระหว่างการรักษายาวนาน จึงไม่สามารถมาโรงเรียนได้ ซึ่งอาจรวมไปถึงเด็กที่เจ็บป่วย แต่พักรักษาตัวอยู่ที่บ้าน

กองการศึกษาเพื่อคนพิการ (2543, หน้า 56) ให้ความหมายว่า โรคที่เด็กเป็นและมีผล ให้เด็กต้องมาับการรักษานในแผนกผู้ป่วยเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องตามอาการและกำหนดการรับ การรักษานของแพทย์เนื่องจากมีลักษณะอาการของโรคยึดเชื้อ มีความรุนแรงและไม่สามารถรักษาน ให้หายขาดได้ บางรายอาจมีอาการของโรคกำเริบรุนแรงถึงขั้นเสียชีวิตได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 65) ได้ให้ความหมายเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาลว่าเป็นเด็กที่เข้ารับการรักษานอยู่ในโรงพยาบาลเนื่องมาจากการเจ็บป่วยด้วยโรค ที่ต้องรับการรักษานยาวนาน ติดต่อกันเป็นเวลานานในสถานพยาบาล โดยอยู่ในความดูแลของแพทย์ ในระหว่างการรักษานไม่สามารถมาโรงเรียนได้ ซึ่งอาจรวมไปถึงเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังที่พักรักษาตัว อยู่ที่บ้าน และต้องมาพบแพทย์เพื่อรับการบำบัดรักษานหรือติดตามผลเป็นระยะ ๆ

อดิสรุสตา เฟื่องฟู (2544, หน้า 234) การเจ็บป่วยเรื้อรัง หมายถึง ภาวะเจ็บป่วยที่เป็น นานเกินกว่า 3 เดือนขึ้นไป ส่งผลกระทบต่อกิจวัตรประจำวันของเด็กตามวัยและมีผลต่อการดำเนิน ชีวิต โดยอาจเกิดจากตัวโรคเองหรือ เกิดจากความวิตกกังวลของบิดา มารดา ส่งผลให้ต้องอยู่ใน โรงพยาบาลเป็นเวลานาน หรือต้องการการรักษาที่มากและยาวนานกว่าเด็กวัยเดียวกัน รวมถึง ในบางรายที่เรื้อรังต้องการการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องที่บ้าน การเจ็บป่วยเรื้อรังเฉพาะ โรค ที่พบบ่อยในเวชปฏิบัติ เช่น หอบหืด เบาหวาน ลมชัก ภูมิคุ้มกันบกพร่อง เป็นต้น

สรุปว่า เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล หมายถึง เด็กเจ็บป่วยที่ต้องเข้ารับการรักษา ในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลาานหรือเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องจากโรคเรื้อรัง ความเจ็บป่วยเรื้อรัง ภาวะผิดปกติเรื้อรังและการเจ็บป่วยที่มีระยะเวลายาวนาน รวมถึงผู้ที่ติดยา และสารเสพติด และไม่สามารถเข้าเรียนในระบบปกติได้ หรือเข้าเรียนได้แล้วแต่ไม่สามารถเรียนได้อย่างต่อเนื่อง ผลจากการเจ็บป่วยเรื้อรังเด็กจะได้รับผลกระทบทั้งทางด้านร่างกายที่ต้องได้รับความเจ็บปวด อันเนื่องมาจากภาวะของโรคหรือการบำบัดรักษา

โรคของเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

โรคเรื้อรัง หมายถึง โรครักษาไม่หายขาด การรักษาเป็นเพียงการพุงไม่ให้สูญเสีย การทำงานของร่างกายมากขึ้น โรคเรื้อรังมีหลายประเภท เช่น โรคเบาหวาน โรคอ้วน โรคความดัน โลหิตสูง โรคหัวใจ โรคไตวาย โรคข้อเสื่อม เป็นต้น เด็กเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังซึ่งต้องเข้ารับ การบำบัดรักษาในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลาานหรือรักษาต่อเนื่องหลายครั้งบางโรคไม่มีโอกาส หายขาด ต้องรักษากันไปตลอดชีวิต นับเป็นความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพ เป็นความพิการ ภายในที่มองไม่เห็น (อดิสรุสตา เฟื่องฟู, 2544, หน้า 238 - 248) ได้อธิบายเกี่ยวกับตัวอย่าง โรคเรื้อรัง ไว้ดังนี้

โรคหัวใจ (Heart disease)

โรคหัวใจ เป็นโรคที่พบบ่อยในเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล สามารถแบ่งออกได้ หลายชนิด ความรุนแรง สาเหตุของการเกิดโรคหัวใจ จะมีความแตกต่างกันในด้านการรักษา และสามารถแบ่งชนิดของโรคหัวใจ ได้ดังนี้

1. โรคหัวใจพิการแต่กำเนิด เป็นโรคหัวใจที่พบตั้งแต่แรกเกิด อาจจะยังไม่แสดงอาการ หรือความเจ็บป่วยจนกว่าจะมีอายุมากขึ้น ความผิดปกติสามารถพบได้ทุกส่วนของหัวใจ เช่น หลอดเลือดหัวใจ ลิ้นหัวใจ ผังกันห้องหัวใจมีสภาพไม่สมบูรณ์ มีรอยโหว่ รูรั่ว ประตูปิดไม่ถี่ น้ำท่วม เป็นต้น ส่วนใหญ่ยังมาทราบสาเหตุที่ชัดเจน เชื่อว่าการติดเชื้อไวรัส และการได้รับสารเคมี เช่น ยาบางชนิดระหว่างตั้งครรภ์ในช่วงต้น ความผิดปกติเหล่านี้หลายอย่างสามารถผ่าตัดแก้ไขได้ และในบางกรณีไม่สามารถรักษาได้

2. โรคลิ้นหัวใจพิการ อาจเป็นแต่กำเนิดหรือมาเป็นภายหลัง ที่มาเป็นภายหลังส่วนมากเกิดจากอาการติดเชื้ออ็อกเสบ และไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้อง ร่างกายสร้างภูมิต้านทานต่อต้านหัวใจตัวเอง เกิดการอักเสบของลิ้นหัวใจ และเกิดลิ้นหัวใจพิการ (ตีบ รั่ว) ควบคู่กัน นอกจากนี้ ลิ้นหัวใจพิการยังอาจเกิดจากการติดเชื้อที่หัวใจโดยตรง หรือเกิดจากการติดเชื้อที่หัวใจโดยตรง หรือจากการเสื่อมของลิ้นหัวใจเอง สามารถรักษาได้โดยการผ่าตัด

3. การติดเชื้อที่หัวใจ เป็นโรคที่พบได้บ่อยในผู้ป่วยภูมิต้านทานต่ำ ส่วนมากเกิดจากการติดเชื้อที่ลิ้นหัวใจ ซึ่งเป็นปัญหาในการรักษาเป็นอย่างมาก โรคหัวใจในผู้ป่วยที่ติดเชื้อเอดส์ หรือเด็กที่ได้รับเชื้อเอดส์จากมารดา เป็นอีกกลุ่มที่มีลักษณะของโรคหลากหลายมาก

4. มะเร็งที่หัวใจ เป็นโรคที่พบบ่อยน้อยในผู้ป่วย เพราะเนื้องอกที่หัวใจพบได้น้อย ส่วนใหญ่ของมะเร็งหัวใจ เกิดจากมะเร็งอวัยวะข้างเคียงลุกลามมายังหัวใจ เช่น มะเร็งปอด มะเร็งเต้านม เป็นต้น

การดูแลเด็กที่เป็นโรคหัวใจ (Care for children with heart disease)

เด็กที่เป็นโรคหัวใจต้องการความเอาใจใส่ดูแลจากพ่อแม่ ผู้ปกครอง และครูตามสมควร ถ้าเด็กมีความผิดปกติของหัวใจไม่รุนแรงไม่แสดงอาการมากนัก แพทย์ไม่จำเป็นต้องให้การรักษาใด ๆ ควรให้การเลี้ยงดูเหมือนเด็กปกติทั่วไปไม่มีข้อจำกัดในเรื่องอาหาร การออกกำลังกาย การเรียน แต่เมื่อต้องพาเด็กไปทำฟัน หรือทำผ่าตัด ผู้ปกครองจะต้องแจ้งให้ทันตแพทย์ หรือแพทย์ทราบว่าเด็กเป็นโรคหัวใจ เพื่อให้ยาปฏิชีวนะป้องกันการเกิดอาการอักเสบของลิ้นและผนังหัวใจ แต่สำหรับเด็กที่มีอาการของภาวะหัวใจล้มเหลว มักเกิดอาการเหนื่อยง่าย หายใจเร็ว เติบโตช้า บวม หรือไม่สบายบ่อย ๆ เด็กเหล่านี้มักจะได้รับยาที่ทำให้หัวใจบีบตัวดีขึ้น เช่น ยาขับปัสสาวะ หรือยาขยายหลอดเลือด ควรดูแลให้รับประทานยาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง หลีกเลี่ยงอาหารที่มีรสเค็มจัด และไม่ควรถูกพาเด็กไปที่แออัด ควรอยู่ในที่อากาศบริสุทธิ์ถ่ายเทได้ดี

โรคไตหรือกลุ่มอาการเนโฟรติก (Kidney disease or syndrome nephrotic's rock)

เป็นโรคที่ยังไม่ทราบสาเหตุแน่ชัด พบได้ในผู้ป่วยทุกอายุ แต่มักพบบ่อยในเด็กต่ำกว่า 6 ปี โดยปกติแล้วไตมีหน้าที่ขับของเสียออกจากร่างกายดูดซึมสารที่มีประโยชน์เข้าสู่ร่างกาย รักษาระดับน้ำและเกลือแร่ของร่างกายรักษาความเป็นกรด ด่าง ให้สมดุลและสร้างฮอร์โมนต่าง ๆ ผู้ป่วยกลุ่มอาการเนโฟรติกจะมีอาการเนื่องจากไตทำงานผิดปกติ คือ มักมีอาการบวมทั้งตัว ผิวหนังที่บวมจะตึง เมื่อกดจะบุ๋มเป็นรอยค้ำอยู่ การหายใจลำบาก จากการที่มีน้ำคั่งในช่องท้องบางราย มีน้ำในช่องปอดร่วมด้วย

โรคเลือด (Diseases)

เด็กกลุ่มโรคเลือด มีต่าง ๆ กันหลายชนิด เช่น โรคโลหิตจาง (ซาล์สซีเมีย) โรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว (ลูคีเมีย) และอื่น ๆ แต่ละชนิดจะมีอาการแตกต่างกันไป ที่พบบ่อยคือ ลูคีเมีย หรือโรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว ซึ่งผู้ป่วยจะต้องได้รับยาเคมีบำบัด

โรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว (Leukemia)

โรคมะเร็งเม็ดเลือดขาว เป็นโรคที่พบได้ตั้งแต่เด็กแรกเกิดจนถึงวัยชรา มะเร็งชนิดนี้ เกิดจากการผิดปกติของเซลล์เม็ดเลือดทำให้มีการสร้างเม็ดเลือดชนิดผิดปกติออกมามากเกินไป ในขณะที่เดียวกันเม็ดเลือดที่ผิดปกติจะไปรบกวนการสร้างเม็ดเลือดปกติ ทำให้จำนวนเม็ดเลือดที่ดีมีน้อยลง โดยปกติแล้วเม็ดเลือดเกือบทุกชนิดในร่างกายถูกสร้างขึ้นมาจากไขกระดูก ซึ่งเป็นเนื้อเยื่อที่อยู่ในแกนกลางของกระดูกทั่วไป ในคนปกติจะมีเม็ดเลือดอยู่หลายชนิด เช่น เม็ดเลือดแดง เม็ดเลือดขาว เกล็ดเลือด เป็นต้น เม็ดเลือดแดง แต่ละชนิดจะมีอายุไขในร่างกายคนแตกต่างกันไป เช่น เม็ดเลือดแดงมีอายุ 120 วัน เม็ดเลือดขาวมีอายุ 2-3 สัปดาห์ เป็นต้น จึงต้องมีการสร้างเม็ดเลือดใหม่ ๆ ขึ้นมาชดเชยเม็ดเลือดเก่าที่หมดอายุอยู่ตลอดเวลา การสร้างเม็ดเลือดอยู่ตลอดเวลาที่เกิดขึ้นได้จากการแบ่งตัวของเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดเลือด หากมีความผิดปกติเกิดขึ้นกับการแบ่งตัวเหล่านี้ เช่น ได้รับสารรังสี สารเคมี หรือไวรัสบางชนิด การแบ่งตัวจะผิดปกติไป หากร่างกายไม่สามารถควบคุมการแบ่งตัวที่ผิดปกติเหล่านี้ไว้ได้ จำนวนเม็ดเลือดที่เกิดขึ้นผิดปกติก็จะมากขึ้นเรื่อย ๆ และเกิดภาวะมะเร็งขึ้น เมื่อเกิดภาวะมะเร็งเม็ดเลือดขาวขึ้นจะเกิดการรบกวนการแบ่งตัวของเซลล์เม็ดเลือดปกติ ทำให้เม็ดเลือดแดง เม็ดเลือดขาว และเกร็ดเลือดถูกสร้างได้น้อยลง ผู้ป่วยก็จะมีอาการซีดลง มีจุดจ้ำเลือดขึ้นตามตัว หรือมีเลือดออกจากเยื่อต่าง ๆ ในร่างกายอันเป็นผลจากการสร้างเกร็ดเลือดต่ำลงมีไขและอาจติดเชื้อรุนแรงเนื่องจากเม็ดเลือดขาวปกติซึ่งจะทำหน้าที่คอยต่อสู้กับเชื้อโรคต่าง ๆ มีปริมาณลดลง และเนื่องจากมะเร็งเม็ดเลือดขาวเป็นมะเร็งที่เกิดกับเลือด ซึ่งไหลเวียนไปทั่วร่างกาย มะเร็งที่เกิดขึ้นจึงกระจายไปทั่วร่างกายอย่างรวดเร็วตั้งแต่แรก ดังนั้น มะเร็งเม็ดเลือดขาวจึงไม่มีการแบ่งระยะของโรค

สาเหตุมะเร็งของเม็ดเลือดขาวเกิดจากการผิดปกติของการแบ่งตัว เป็นสาเหตุมาจากความผิดปกติทางพันธุกรรม ส่วนสาเหตุที่เป็นต้นเหตุให้เกิดความผิดปกตินั้น ในปัจจุบันเชื่อว่าเกิดได้หลายสาเหตุ เช่น รังสีสารกัมมันตภาพรังสีที่ได้รับในปริมาณที่ไม่ถึงกับว่าอันตรายถึงชีวิต แต่ทำให้เกิดความเสียหายขึ้นกับหน่วยพันธุกรรมของเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดเลือด หากได้รับอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานานจะสร้างความเสียหายให้แก่ร่างกายและส่งผลให้เกิดเป็นโรคมะเร็งได้

โรคสมองติดยา (Brain on drugs)

สมองเป็นอวัยวะที่มีพัฒนาการของการเจริญเติบโต ในแต่ละการเจริญเติบโตแสดงออกถึงความสามารถของพฤติกรรม นั้นหมายถึงมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ พัฒนาการของการเจริญเติบโตใช้เวลา ถึงแม้ว่าจะเร่งเวลาไม่ได้แต่เติมเต็มศักยภาพในแต่ละจังหวะของช่วงวัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างสมองอัจฉริยะได้ไม่ยากทุกขณะของพัฒนาการจากปฐมวัยสู่วัยรุ่น วัยผู้ใหญ่ จนวัยชราสมองมีพัฒนาการการเรียนรู้ผ่านอายุดนะ เมื่อสมองถูกสอนให้เรียนรู้และจดจำ ยาเสพติด สมองจะติดยา โดยไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมการใช้ยาได้ สมองจะสั่งการให้มีการเพิ่มขนาดของยาไปเรื่อย ๆ จากพฤติกรรมเริ่มใช้ จนติดหนักในที่สุดยาทุกชนิดเมื่อผ่านวิธีการเสพติดแล้ว จะวิ่งเข้าสู่สมองของผู้เสพและจะไปจับกับตัวรับจำเพาะของยาในสมองเพื่อออกฤทธิ์ให้ผู้เสพรู้สึกถึงความสุข และติดอยู่กับความสุขนี้ และคิดถึง โหยหาความสุขนี้จึงพยายามพึ่งยาทุกครั้ง เมื่อไม่มีความสุข หรืออยากมีความสุข ชีวิตจะมีความสุขได้ก็ต้องใช้ยาเท่านั้น เป็นการ ไปสอนให้สมองมีความสุขได้เพราะยา ขอมเป็นทาสยาเพียงเพราะต้องการไปถึงความสุขเมื่อสมองติดความสุขจากยา สมองก็จะสั่งการให้พยายามหาพยายามเพื่อไปถึงความสุข แต่ยาและสารเสพติดทุกชนิด จะมีความจริงอยู่ว่าเมื่อใช้แล้ว กลไกการออกฤทธิ์ของตัวรับจำเพาะนั้น ๆ จะมีความสามารถต่ำลง ต้องใช้ปริมาณตัวรับจำเพาะในปริมาณมากขึ้นถึงจะออกฤทธิ์ให้ผู้เสพได้รู้สึกมีความสุขเท่าเดิมนั้นคือสมองติดยา จะเห็นว่าผู้เสพจะมีการเพิ่มปริมาณการเสพมากขึ้นไปเรื่อย ๆ สมองติดยาไปแล้ว สมองจะไม่ยอมหยุดใช้ง่าย ๆ ถ้าวันใดสมองไม่ได้ยา จะออกฤทธิ์สั่งการบังคับกล้ามเนื้อแต่ละส่วนให้ทำงานผิดปกติไป มีทั้งปวดหัว ตาพร่า ปวดท้อง ร้อนหนาว วูบวาบ ปวดไปถึงกระดูก เรียกกันอย่างง่ายว่า ลงแดง สมองมนุษย์มีฤทธิ์เดชมากมาย บางรายออกฤทธิ์ถึงขั้นทำร้ายตนเอง หนูแเว่ ประสาทหลอน ได้ยินคล้ายไปว่าจะมีคนมาทำร้าย อาการลงแดงจะแตกต่างกันไปในแต่ละตัวยา และมีอาการมากสุดจนถึงแก่ชีวิต สำหรับสารระเหยจะทำลายปลอกหุ้มไขมันของเซลล์ประสาท และไม่สร้างใหม่จึงทำให้ผู้เสพมีอาการเรียนรู้ช้ามีปัญหาในการมองเห็น การได้ยิน และการเคลื่อนไหว ตลอดจนปัญหาด้านบุคลิกภาพระยะยาว (สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552)

แนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิต

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อรุณา (2543, หน้า 9) คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะสามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น

แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เพื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

ชาลชัช อินทรประวัตติ (2547, หน้า 7) ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในการดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมอย่างสร้างสรรค์และได้รับการสนองตอบความต้องการของตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ ความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต ความต้องการทางด้านสังคมและจิตใจ

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18) กล่าวว่า มนุษย์ควรมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานใน 4 มิติ ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย (Physical well - being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความเข้มแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional well - being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

3. สุขภาวะทางสังคม (Social well - being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual well - being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึก สุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

ความสุขใน 4 มิติ เป็นแนวคิดพื้นฐานที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of work life (QWL)

จิรนนท์ เพ็ชรแก้ว (2544, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ชีวิตที่คุณภาพสูง ซึ่งอาจมองได้หลายด้าน และได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตของผู้ได้รับการศึกษาไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่คิดเป็นทำเป็น รักการทำงาน รู้จักแก้ปัญหา และสนใจที่จะมีส่วนร่วมตามวิถีทางระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมอันดีงาม รู้จักสิทธิหน้าที่ภายในขอบเขตของกฎหมาย

ฟราดิเออร์ (Fradier, 1976, p. 30) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คือ ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ ที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่แต่ละด้านจะมีความเฉพาะในลักษณะของการตอบสนองของบุคคล

จอร์จ และเบอร์ลิน (George & Berson, 1990, p. 24) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุข ความพอใจในชีวิต ความนับถือของตนเอง สุขภาพและสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993, p. 40) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ในสังคมและระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์และได้นิยาม โครงการปรับปรุง คุณภาพชีวิตว่าเป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียน และชุมชน ได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยม และทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิต ทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่ดี มีความสุขทั้งกายและจิตใจ สังคม อารมณ์ ตามการแก้สภาพและสภาวะ นักวิชาการบางท่านกล่าวว่า คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีว่า ควรมีความรู้ดี สุขภาพ อนามัย มีความสามารถดี มีการกระทำดีและจิตใจดี

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะ เป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนด ปัจจัย/ ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่จะสามารถบอกได้ว่า บุคคลมีวิถีการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงมาตลอดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการทำงานในปัจจุบัน เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนอง ความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวัน ของคนเราจะอยู่ที่ ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 17 - 18)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) มาจากความหมายคำว่า “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) และ “การทำงาน” (Work) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น องค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จากการที่บุคลากรได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงาน ขององค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(อรุณี สุมโนมหาอุดม, 2542, หน้า 23 - 24) นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973, p. 12) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้กว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงานค่าตอบแทน แต่ยังรวมถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีคุณภาพสูงขึ้นด้วย

เมอร์ตัน (Merton, 1977, p. 55) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

บลูสโตน (Bluestone, 1977, p. 44) ได้กล่าวถึง ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายความรวมถึงการปรับปรุง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น

เดวิส (Davis, 1977, p. 77 อ้างถึงใน ธิดาวัลย์ ปลื้มคิด, 2551, หน้า 11) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เกสต์ (Guest, 1979, pp. 76 - 87) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นเกิดจากประสบการณ์ในการนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

ถวิล มาสาซ้าย (2547, หน้า 13) ได้ศึกษาไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ มีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนมีความสุขและพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อีก ทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติ

จุฑามาส ศรีจ้านง (2549, หน้า 24) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูว่า ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของครู ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยรู้สึกมีความสุข ในการกระทำพึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของตนเอง และรู้สึกว่าชีวิต มีคุณค่าจากการทำงานนั้น

สุนิสา แสงจ้าว (2549, หน้า 27) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก ของพนักงานที่มีต่อการงาน สภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละวัน ซึ่งมีลักษณะตอบสนอง ความต้องการและปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การรับรู้ถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย เกิดความภาคภูมิใจ ในงานที่ได้ทำ และส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย

อนุชน ภาวชน (2549, หน้า 22) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงาน ที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิต อย่างมีความสุข

กษมา ทองขลิบ (2550, หน้า 50) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนอง ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับ คนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพ สังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ ความพึงพอใจ ในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ ในงานตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 16) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงาน/ อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ฉัตรภูพันธ์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 109) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและ ประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ ขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์การ ทั้งในระดับมหภาค และจุลภาค

วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์ (2552, หน้า 11) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพชีวิตความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน รวมไปถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน ส่งผลถึงคุณภาพการทำงาน ลดปัญหาในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, หน้า 14) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกชอบในงานที่ทำ สภาพแวดล้อม ของสถานที่ทำงานที่ทำท่าย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี ผลตอบแทน ต่าง ๆ ที่ได้รับ ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานนั้น มีผลต่อการดำเนินชีวิตในลักษณะที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของทุกบุคคล เป็นการผสมผสานระหว่างงานกับผู้ปฏิบัติงานและสามารถผสมผสานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกมั่นคงและมีผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

พิศมัย ไกรคงพลอง (2553, หน้า 18) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน ซึ่งสามารถสนองตอบความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการยอมรับจากสังคม อันก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำของบุคคล ซึ่งสามารถ ตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ในงานที่ทำของบุคคล

ซึ่งสามารถสนองความต้องการได้อย่างเพียงพอ และการมีเวลาในการใช้ชีวิตในการดูแลครอบครัวที่มีความสมดุลของการใช้ชีวิตครอบครัว

ความสำคัญของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้น คุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมุ่งมั่นในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ คือ ได้องค์กรที่มีคุณภาพ เป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วม

ของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบาย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจาก การดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจ ในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย

สรุปความสำคัญการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับ สิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุด

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

วอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 - 16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมและความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for developing and using human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ

การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิต ที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถ ของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การทำงาน ร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ จะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันไม่มีการแบ่งชนชั้น วรรณะ ยึดถือ เรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

4. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หรือ สิทธิของพนักงาน (Employee rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคล ต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระ ในการพูดและแสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and total life space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิต ของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ

6. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

7. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเอง ให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance of work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าจะองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

คาสตีโอ (Casio 1998, p. 78) กล่าวถึง ประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานของสหรัฐอเมริกาว่าหมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ โดยพนักงานต้องประสานความเข้าใจระหว่างกระบวนการที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขของพนักงานกับประการที่สอง คือ ความรู้สึกและการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ ตามต้องการของแต่ละบุคคล โดยมองว่าจะประกอบด้วยองค์ประกอบ คือ

1. ค่าตอบแทน
2. ประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน

6. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง

7. การปกครองแบบประชาธิปไตย

8. การแบ่งปันผลกำไร

9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ

10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

11. ใน 1 สัปดาห์ ทำงาน 4 วัน

เคอร์ชและคิวเลย์ (Kerch & Kewley 1975, p. 67 อ้างถึงใน เศรษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 22 - 23) ได้เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม (Overall job satisfaction)

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction)

2.1 ค่าจ้าง (Pay)

2.2 ผลตอบแทน (Benefits)

2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working conditions)

2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า(Chances for advancement)

2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security)

2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworkers)

2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surroundings)

2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and equipment)

2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chances to develop skills)

2.10 การนิเทศงาน (Supervision)

2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth and development)

3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ในด้านต่าง ๆ คือ

3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)

3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity)

3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)

3.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)

3.5 ข้อมูลย้อนกลับของงาน (Feedback)

4. ความเกี่ยวข้องของผู้พันกับงาน (Job involvement)

เลวิน (Lawin, 1981, pp. 37 - 53) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้

10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefit)
2. เงื่อนไขการทำงาน (Condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 235 - 238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าจ้างเพียงพอที่จะใช้ดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเองกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขภาพและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งอาจก่อให้เกิด สุขภาพที่ไม่ดี โดยควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานที่

ควรเอื้อต่อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองและมีความรู้สึกรู้สึที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรให้ความสำคัญต่อ

- 4.1 งานที่ได้รับมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และสามารถขยายหรือพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- 4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานของตนเองในอนาคตได้
- 4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในแขนงงานของตนเอง

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่

ตนประสบผลสำเร็จและรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระและรู้สึกว่าชุมชนและสังคมมีความสำคัญและให้ความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองต่อสาธารณชน มีความรู้สึกที่ไม่มีกีดกันแบ่งแยกชนชั้นภายในองค์กรและมีความรู้สึกว่าการมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานได้มีแนวทาง

อย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนเองอย่างไร คำตอบของคำถามนั้นจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อการปกป้องบุคคลมากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลใด บุคคลหนึ่ง

ควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ และการเดินทาง ควรจะมีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลนั้น รวมทั้ง เวลาที่ให้แก่ครอบครัวของตน ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับการตอบแทนด้านความดี

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไป

ในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการก่อให้เกิดการลดคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ เป็นต้น เฮอริค และแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975, pp. 55 - 59 อ้างถึงใน กนกพรณ จันทรวงษ์, 2550, หน้า 42 - 43) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบด้วย การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลัก 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. หลักความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน (Principle of security)

เป็นการตอบสนองความต้องการของคนที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่งานได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคง และปลอดภัย ทั้งนี้เพราะภาวะทางด้านร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศ เป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงาน นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ และความมั่นคงในการทำงานระยะยาว ดังนั้น จึงต้องคุ้มครองเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (Principle of Equity) เป็นการคุ้มครอง

ให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าจะในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหาร และคนงาน และการปันกำไรให้กับนายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดในการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อบุคคลด้วย มิได้ให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะเกิดผลที่ดีต่อทัศนคติของคนงานและส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน ก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตที่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (Principle of Individuation) เป็นการกระตุ้นให้คนงาน

มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนความสามารถ เรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นได้ด้วยตัวเองต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตัวเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาจะต้องการ ให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตัวเอง เกี่ยวกับงานที่เขาทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตัวเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตัวเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่ของวัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านการงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (Principle of democracy) เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็น

ผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น

แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูดหรือ การแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน เพื่อรับผิดชอบต่องานของตนเองอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการเปิดโอกาสให้คนงานได้ใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกจากกลุ่มโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการข้างต้นที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้กับคนงานได้อีกทางหนึ่ง

กนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550, หน้า 28 - 29) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคร้ายเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน ๆ โดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือ ลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาจากสาเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างก่อกวนแกล้ง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม การเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

รติยา นิตยภิรมย์ (2548, หน้า 80 - 82) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงาน เช่น งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความอิสระ งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ งานที่ได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานที่ทำงาน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ไม่มีการแบ่งแยกหมู่เหล่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

6. ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค และมีความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน โดยมีช่วงเวลาที่ได้รับการคลายเครียดจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ คือ ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง ได้รับรู้ว่ามีอำนาจอันวอประกายประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 5 - 6) ได้ศึกษา องค์ประกอบคุณภาพชีวิตคนไทยไว้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่

8.1 คุณภาพชีวิตด้านการทำงาน คือ ความพึงพอใจที่บุคคลมีต่องาน/ อาชีพ ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และมีความสุขจากการทำงานนั้น ความพึงพอใจต่องานครอบคลุมมิติต่าง ๆ เช่น ความมั่นคงของงาน รายได้จากการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน ความต้องการที่จะทำงานนั้นต่อไปเรื่อย ๆ เป็นต้น

8.2 คุณภาพชีวิตด้านครอบครัว คือ การรับรู้ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลในครอบครัว ในลักษณะของการที่บุคคลในครอบครัวมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน เช่น มีการปรึกษาหารือเพื่อแก้ไขปัญหาาร่วมกัน การดูแลสมาชิกในครอบครัวที่เจ็บป่วยหรือช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ การช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว การอยู่พร้อมหน้ากันทั้งครอบครัวในโอกาสสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น

8.3 คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพและความเครียด คือ การมีอาการทางด้านร่างกาย และจิตใจที่บ่งบอกถึงภาวะของสุขภาพทางกาย ได้แก่ การเจ็บป่วย และภาวะความเครียดของจิตใจ ความวิตกกังวลที่บุคคลรับรู้อันเนื่องมาจากเหตุการณ์หรือสภาวะการณ์ต่าง ๆ

8.4 คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความรู้สึกทางกายและจิตใจเกี่ยวกับการได้รับผลกระทบจากมลภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นบริเวณใกล้บ้าน

8.5 คุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน คือ ความพึงพอใจต่อการได้รับบริการที่ดีจากภาครัฐในด้านการศึกษา คมนาคม สาธารณสุข สาธารณูปโภคต่าง ๆ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งความพึงพอใจในด้านราคาสินค้าอุปโภค บริโภค และค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภคที่เป็นอยู่ด้วย

สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบใหญ่ ๆ อยู่ 2 ประการ คือ องค์ประกอบทางกาย และองค์ประกอบทางจิตใจ องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางกาย ได้แก่ มาตรฐานการดำรงชีวิตถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือน ค่าจ้างที่เหมาะสม เป็นต้น สำหรับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทางจิตใจนั้น ได้แก่ ความยุติธรรม ช่วงเวลาว่างของการทำงาน การปกครองบังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เป็นต้น องค์ประกอบทั้งสองประการนี้ถ้ามีอยู่ในองค์การใด จะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนั้นมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุข

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานวอลตัน (Walton, 1974) ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่ทำงานในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล มีความสนใจที่จะนำมาศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ในองค์ประกอบ 8 ประการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ชงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 261 - 262) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายจ่ายค่าตอบแทนว่าประกอบด้วยเกณฑ์ที่สำคัญมีประสิทธิภาพ 7 ประการ คือ

1.1 การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึง การจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้

1.2 การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่น ๆ

1.3 การจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึง การจ่ายตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

1.4 การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

1.5 ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

1.6 การจ่ายต้องสามารถใจจูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่จะต้องมีความเป็นไปได้ เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจบ่งบอกอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

1.7 การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึง พนักงานจะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้สึกว่าการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตัวเองด้วย

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพเป็นรางวัลแห่งความสำเร็จของงานและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปเมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่น ที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน มีความรู้สึกว่าได้รับอย่างเป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา สำนักงานปลอดกระทรวงสาธารณสุข (2542, หน้า 7 - 11) ได้กำหนดปัจจัยที่ผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ๆ ของคนไทย ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และปัจจัยทางด้านพฤติกรรม จะเห็นว่าปัจจุบันปัญหาสุขภาพของคนไทยมีผลมาจากปัจจัยทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่ สรุปได้ 5 ด้าน คือ

- 2.1 ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและพฤติกรรมของไทย
- 2.2 ปัญหาค่านิยมทางสุขภาพ
- 2.3 ปัญหาขาดข่าวสารความรู้และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ
- 2.4 อิทธิพลของสื่อโฆษณาทางการตลาด
- 2.5 ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่
 - 2.5.1 พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
 - 2.5.2 พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคติดต่อ
 - 2.5.3 พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคไม่ติดต่อ
 - 2.5.4 พฤติกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 2.5.5 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคเกษตรกรรม
 - 2.5.6 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม
 - 2.5.7 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคบริการ พฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้

จะแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาของท้องถิ่น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมที่เลว
 ย่อมส่งผลให้คนงานเกิดความเครียด เหน็ดเหนื่อย และความเมื่อยล้าในการทำงาน ส่งผลเสียต่อ
 ผลงานที่ได้ สภาพแวดล้อมที่ดีจึงควรมีความสะอาด ปลอดภัย และมีความเหมาะสมในการทำงาน
 โดยมีแสงสว่าง อุณหภูมิการถ่ายเทของอากาศที่เหมาะสม และมีส่วนของมลพิษของเสียง กลิ่น
 สารพิษต่าง ๆ น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ กล่าวถึง ความเรียกร้องต้องการของคนทำงานในแง่
 สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย และปลอดภัย ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการ
 ความมั่นคงสภาพการทำงานที่สะดวกสบาย

สรุปได้ว่า การจัดสิ่งแวดลอมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพล
 ต่อความรู้สึทางด้านอารมณ์ สร้างสุขภาพจิตให้ดี มีผลต่อสุขภาพกาย และเอื้ออำนวย
 ต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตการทำงานด้วยความพึงพอใจ มีความรักและความรู้สึก
 เป็นเจ้าของสถานที่ทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ไม่กังวลกับอุบัติเหตุที่จะเกิด
 ภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจ
 การให้พนักงาน ได้รับความหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำ
 ให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก
 ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิก
 ในครอบครัวด้วย วอลตัน (Walton, 1974, p. 95) กล่าวไว้ว่า ในการทำงานพนักงาน
 มีความปรารถนา 4 ประการ ดังนี้

3.1 ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเอง
 ให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ

3.2 เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ แล้วจะนำเอาความรู้เหล่านั้น
 กลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคต

3.3 ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันเป็นที่ยอมรับ
 ของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นในสังคม

3.4 ปรารถนาจะมีรายได้มั่นคงและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำงานอยู่

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 116 - 117) ได้กล่าวถึง ความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผน
 การดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเนื่องจากระบบชีวิต
 ที่สลับซับซ้อนและต้องปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น บุคคลอื่น องค์กรหรือหน่วยงานอื่น
 และแม้แต่ธรรมชาติซึ่งอยู่รอบ ๆ ตัวผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2535, หน้า 398)

สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อความเป็นไปของโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งการได้รับมอบหมายที่มีขอบข่ายให้รับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จตามงานที่มุ่งหวัง มีความมั่นคงในงานและรายได้ที่ได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกทำทนายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ไม่ใช่เพียงการรับสมัครและบรรจุเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่ต้องการเท่านั้น แต่องค์กรหวังจะให้บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมมีความสามารถและทำงานในองค์กรได้นาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรม อีกทั้งเมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิคและเป็นงานเฉพาะอย่างมากยิ่งขึ้น หน่วยงานมีลักษณะเป็นพิเศษเพิ่มขึ้น จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเรียนรู้ทักษะในงานและเข้าใจในหน้าที่อย่างชัดเจนด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2532, หน้า 256) เช่นเดียวกับ พยอม วงศ์สารศรี (2538, หน้า 193) ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน รังสิโยฤกษ์ (2540, หน้า 83) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542, หน้า 48 - 49) กล่าวว่าการเตรียมบุคลากรยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน เช่น ปัจจุบันมีปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วยังเป็นเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี โทม อารียา (2544, หน้า 28) กล่าวว่า สิ่งที่อยู่บังคับบัญชาเป็นห่วงมากที่สุด คือ คนของหน่วยงาน

และต้องการให้มีความเป็นเลิศดำเนินชีวิตในสาขาของตนเอง การเป็นเลิศทำสิ่งที่ดีเลิศและมีคุณค่า ด้วยคำถาม 2 ประโยค คือ ให้ทำในสิ่งที่ดีที่สุดในสิ่งที่ไปได้ และให้เป็นคนดีเยี่ยมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ นอกจากนี้ จูเซียส (Jucius, 1971, p. 243) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคคลว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความถนัด ความชำนาญ ความสามารถของบุคคลในองค์การ ให้ปฏิบัติงานดียิ่งขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างดียิ่งขึ้น

บุคคลล้วนต้องการเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ หรืออย่างน้อยก็ต้องการมีชีวิตที่เป็นสุขในสังคม ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและความต้องการของตนเอง พัฒนาตนเองได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมโลก การพัฒนาตนจึงมีความสำคัญดังนี้

ก. ความสำคัญต่อตนเอง จำแนกได้ดังนี้

1. เป็นการเตรียมตนให้พร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อรับกับสถานการณ์ทั้งหลายได้ด้วยความรู้สึที่ดีต่อตนเอง
2. เป็นการปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ขจัดคุณลักษณะที่ไม่ต้องการออกจากตัวเอง และเสริมสร้างคุณลักษณะที่สังคมต้องการ
3. เป็นการวางแนวทางให้ตนเองสามารถพัฒนาไปสู่เป้าหมายในชีวิตได้อย่างมั่นใจ
4. ส่งเสริมความรู้สึในคุณค่าแห่งตนให้สูงขึ้น มีความเข้าใจตนเอง สามารถทำหน้าที่ตามบทบาทของตนได้เต็มศักยภาพ

ข. ความสำคัญต่อบุคคลอื่น เนื่องจากบุคคลย่อมต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน การพัฒนาในบุคคลหนึ่งย่อมส่งผลต่อบุคคลอื่นด้วย การปรับปรุงและพัฒนาตนเองจึงเป็นการเตรียมตนให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่ดีของผู้อื่น ทั้งบุคคลในครอบครัวและเพื่อนในที่ทำงาน สามารถเป็นตัวอย่างหรือเป็นที่อ้างอิงให้เกิดการพัฒนาในคนอื่น ๆ ต่อไป เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งชีวิตส่วนตัว และการทำงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในชุมชน ที่จะส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ค. ความสำคัญต่อสังคมโดยรวมภารกิจที่แต่ละหน่วยงานในสังคมต้องรับผิดชอบ ล้วนต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนได้พัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ทันต่อพัฒนาการของรูปแบบการทำงานหรือเทคโนโลยี การพัฒนาเทคนิควิธี หรือวิถีคิด และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของผลผลิต ทำให้หน่วยงานนั้นสามารถแข่งขันในเชิงคุณภาพและประสิทธิภาพกับสังคมอื่นได้สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศโดยรวมได้

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถความสามารถของบุคคลเป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและควรควรได้รับการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว จึงต้องพัฒนาบุคคลให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (ไพศาล ไกรสิทธิ์, 2542)

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน (เสนาะ ดิยาว, 2537, หน้า 296) ความผูกพันกับเพื่อนร่วมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า นั้นจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติ ความรู้ว่ามีไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม (สุวัจชัย สมไพบุลย์, 2539, หน้า 92) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ทั้งในรูปแบบที่ทางการ และไม่ใช่วางการหรืออีกนัยหนึ่งคือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มที่เป็นทางการ และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการภายในองค์กร ซึ่งกลุ่มที่เป็นทางการเป็นกลุ่มที่กำหนดขึ้นโดยองค์กร เพื่อดำเนินงานอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะสมาชิกของกลุ่มได้รับการแต่งตั้งจากองค์กร มีแบบแผนการให้ครองตำแหน่งตลอดจนการกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบที่แน่นอนส่วนกลุ่มที่ไม่เป็นทางการเป็นกลุ่มที่ไม่เกิดจากความตั้งใจขององค์กร หากแต่เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องการมีเพื่อน มีสมาคม มีความสนใจร่วมกัน กลุ่มนี้จะกำหนดบทบาทและปทัสถานขึ้นมาเอง ไม่ได้เขียนระบุเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน จึงอาจเปลี่ยนแปลงง่าย แต่ข้อที่สำคัญคือบทบาท และปทัสถานนี้มีผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนวิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 98) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของ Alderfer's ERG theory ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ คือ

5.1 ความต้องการอยู่รอด (E - existence) เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย

5.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (R - relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร

5.3 ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G - growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนด้วยความรู้ความสามารถ จะเห็นได้ว่าโดยธรรมชาติของคนนั้น มีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองและกับบุคคลรอบข้าง

สรุปได้ว่า การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เป็นความรู้สึกร่วมกันของบุคลากรหรือองค์กรใด ๆ ก็ตามต้องการความรักและการยอมรับในสังคมต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในหมู่ของสังคม ในสังคมที่พึ่งมีต่อกัน โดยให้ความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกันและเชื่อถือไว้วางใจกัน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและความสัมพันธ์กัน (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 11) การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญกันอย่างเท่าเทียมไม่ว่าเป็นบุคคลระดับใดขององค์กร ดังนั้นการบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อความคิดคำนึง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลอันจะมีผลกระทบต่อการบริหารหรือพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว ก็ส่งให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี (ไพบูลย์ ช่างเรียน, 2532, หน้า 126) ส่วนเบคเกอร์ (Backer, 1982, pp. 513 - 527) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งทำให้แต่ละองค์กรมีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป วิลกินส์ และแพตเตอร์สัน (Wilkins & Patterson, 1985, p. 267) ได้ให้ความหมายวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นสิ่งที่บุคคลในองค์กรมีความเชื่อว่าสิ่งใดควรกระทำและสิ่งใดไม่ควรกระทำในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ แอลเวสสัน (Alvesson, 1987, pp. 4 - 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรว่ามีลักษณะ ดังนี้

6.1 เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสาร พิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ

6.2 มีบรรทัดฐาน ซึ่งยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน

6.3 ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์กรยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

6.4 มีปรัชญาขององค์กร เป็นความเชื่อขององค์กรในการปฏิบัติงาน และการให้บริการ

6.5 มีระเบียบ ข้อบังคับเป็นระเบียบแบบแผนอย่างมีการปฏิบัติงานซึ่งสมาชิก จะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม

6.6 มีบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์กรกำหนดขึ้น จากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและนอกองค์กรด้วย

ดังนั้น ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของกลุ่มในแต่ละองค์กร ที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งกำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคล ในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่าวัฒนธรรมใด เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผน แนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อควมมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2521, หน้า 100) ที่กล่าวว่า ในองค์กรซึ่งประกอบด้วย สมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงานระเบียบและ คำสั่งขององค์กรใดถือว่า เป็นกติกาคำสั่งให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตาม หากองค์กรใด ไม่มีการจัดระเบียบ ไม่มีการปฏิบัติตามคำสั่ง การดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปได้ หรือเป็นไปได้ โดยไม่มีประสิทธิภาพ และจะต้องเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่องค์กรทั่วไป จำเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเวลาการทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลาภัก ลาบวช ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น หากไม่มีการปฏิบัติตามระเบียบ ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้มอบหมายย่อมถือว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบ และคำสั่งขององค์กร จำเป็นต้องมีการลงโทษ เช่น ดำเนินคดีขึ้นเงินเดือน ลดตำแหน่งหรือไล่ออก ทั้งนี้เพื่อให้ระเบียบ คำสั่งมีความศักดิ์สิทธิ์ และจะได้ไม่เป็นเยี่ยงอย่างแก่สมาชิกอื่น ๆ ขององค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า สิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานสังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทาง ให้คนในสังคมปฏิบัติเพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสุขสงบไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคม จะได้รับรู้กับบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราเรียกว่า วิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กร

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัด ความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้ง ความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับความดีความชอบ การวางแผนชีวิตในการดำเนินชีวิต

การแบ่งเวลาการจัดสัดส่วนที่เหมาะสม ในการใช้เวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) ซึ่งการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน บุญแสวง ชีระภากร (2533, หน้า 12) เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับ ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะ และหลักในการบริหารเวลาที่ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงาน ได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็น การสร้างคนสร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า บุคคลจะต้องมีเวลาเป็นส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาสำหรับสังคม เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหาร เวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัวก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงาน มีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึก ของพนักงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ (คณัย ไชยโยธา, 2534, หน้า 137) ได้กล่าวว่า การดึงเอาองค์กร หรือหน่วยงานไปให้สัมพันธ์ใกล้ชิดกับกลุ่มทางสังคม อื่น ๆ ในชุมชนโดยพยายามให้กิจกรรมในองค์กร ได้มีส่วนร่วมกับการกิจกรรมของชุมชนและ ในขณะที่เดียวกันก็ดึงชุมชน ให้มีกิจกรรมร่วมกับองค์กรด้วย งานสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรและชุมชนนับเป็นงานสำคัญ เนื่องจากการจัดการศึกษาในปัจจุบัน ประชาชน ควรมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยเพื่อจะเป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ได้พร้อมทั้งให้มีความคิดในส่วนร่วมของบุคคลที่เห็นพ้องต้องกันว่าควรจะมีทำที่ ความรู้สึก ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ และการกระทำอย่างไร จึงเหมาะสมในองค์กรและ การปฏิบัติงานตามภารกิจของผู้บริหาร และบุคลากรให้ครบถ้วนสอดคล้องกับแนวคิดของ คณัย ไชยโยธา (2534, หน้า 178 - 186) ดังนี้

8.1 กำหนดรูปแบบหรือแนวทางในการประสานงาน ผู้บริหารจะเป็นผู้วางแผน ทางรูปแบบของความสัมพันธ์และการประสานงานสัมพันธ์ระหว่างงานต่าง ๆ

8.2 ทำหน้าที่ประสานงาน นอกจากจะเป็นผู้กำหนดแนวทางและจุดมุ่งหมายในการประสานงานแล้ว ผู้บริหารควรจะได้ร่วมมือปฏิบัติด้วย เป็นผู้ประสานงานและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนด้วยตนเอง หรือในบางครั้งจะต้องเป็นผู้ประสานงานระหว่างชุมชนกับแหล่งวิทยาการหรือหน่วยงานอื่นในการพัฒนาชุมชนนั้น

8.3 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารและครูถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชนและเป็นบุคคลที่ชุมชนให้ความเชื่อถือ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะมีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน และในบางครั้งผู้บริหารและครูจะเป็นผู้ริเริ่มที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางดีมีประโยชน์แก่ชุมชนได้

8.4 เป็นผู้แก้ปัญหา ปัญหาบางประการของชุมชน สมาชิกภายในชุมชนไม่สามารถตกลงกันเองได้ จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือแนะนำจากบุคคลภายนอก ซึ่งบทบาทนี้จะตกอยู่กับผู้บริหารและครูในการให้คำแนะนำช่วยเหลือ

สรุป งานทำที่เป็นประโยชน์หรือมีส่วนร่วมต่อชุมชน หรือต่อสังคม ชุมชนหรือสังคมได้เห็นคุณค่าของหน่วยงาน องค์กรหรือโรงเรียนมีความศรัทธาต่อครูและโรงเรียนก็มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนซึ่งต่างฝ่ายก็ได้ผลประโยชน์ร่วมกัน อันทำให้บุคลากรครูมีความรู้สึกภูมิใจในหน่วยงาน องค์กร หรือในโรงเรียน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) ดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล จึงมีความสนใจที่จะนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลของชีวิต ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมีความแตกต่างกันไปตามธรรมชาติของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม นักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

สุมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ด้านลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีคุณค่าของงาน ความเสี่ยงภัยในงาน
 2. การบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ ความยืดหยุ่น การกระจายอำนาจ
 3. ความสัมพันธ์ในการทำงาน ได้แก่ ภาวะแปลกแยก ความขัดแย้ง กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน
 4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ เสียง อุณหภูมิ สี แสง การระบายอากาศ ขนาดของห้อง พื้นที่สีเขียว ระยะทางจากบ้าน
 5. รายได้ ผลตอบแทนการทำงานที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส เบี้ยขยัน ค่าเป้าหมายในการทำงาน
 6. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผลประโยชน์ตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือน เพื่อจูงใจการทำงาน ได้แก่ รถรับ-ส่ง ชุดยูนิฟอร์ม อาหาร ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิต
 7. ความก้าวหน้า
 8. ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ ความปลอดภัยด้านกายภาพ ความปลอดภัยด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยจากการบาดเจ็บในงาน ความปลอดภัยด้านกายศาสตร์
 9. ความภาคภูมิใจในองค์กร
- สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552, หน้า 36) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง งานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิต ความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา คุณลักษณะงาน คือ สิ่งที่ส่งผลต่อภาวะรับภาระงานสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในงานสูง การขาดงานและการลาออกจากงานต่ำ
- สเกมาฮอน (Schermerhorn, 1996, p. 115) กล่าวว่า การออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้ จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดีในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเองและส่วนประกอบภายนอกของงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. การทำงานให้เข้าใจง่าย (Job simplification) เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ ขอบเขตของงานเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะบุคลากรไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. การขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยให้มีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลาย ๆ อย่าง

3. การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการออกแบบโดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่าง ๆ โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อย ๆ

4. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ฮักแมน และ โอนแฮม (Hackman & Oldham, 1980, p. 32 อ้างถึงใน สุริย์พร โปธิศรีทอง 2552, หน้า 38) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สถานะ คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน

3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานจะลดลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสถานะทางจิตนี้ขาดไป สถานะรับการจูงใจของบุคคลลดลงอย่างเห็นได้ชัด พบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) 5 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการทำงาน หรือในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่บุคลากรแต่ละคนสามารถทำงานนั้น ๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนดรูปแบบ กระบวนการ และวิธีการทำที่ชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการทำงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นบุคลากรได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ทำไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการทำงานของบุคลากรนั้น

ฮักแมน และ โอนแฮม (Hackman & Oldham, 1976, pp. 250 - 279) กล่าวถึง คุณลักษณะของงาน คือ (The job characteristics model) เป็นแนวคิดการออกแบบงานเพื่อสร้างแรงจูงใจภายในงานที่อธิบายถึงความพึงพอใจในการทำงาน โดยจำแนกคุณลักษณะที่สำคัญของงาน และผลที่ตามมาของคุณลักษณะดังกล่าว โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญของงาน (Core job dimensions) 5 ประการ ได้แก่

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) คือ ระดับความหลากหลายของงานที่ต้องการทักษะ ความรู้และสติปัญญาที่แตกต่างกัน ความหลากหลายของทักษะจะทำให้เกิดความรู้สึกท้าทายและสนุก ยิ่งงานที่นำไปสู่ทักษะต่าง ๆ ได้มากเท่าใด งานนั้นจะมีความหมายต่อผู้ปฏิบัติงานมากเท่านั้น

2. ความชัดเจนของงาน (Task identity) คือ การทำงานที่พนักงานได้รับมอบตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นและเห็นผลงานที่ท้อออกมา จนทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) คือ ความสำคัญของงานเป็นการสร้างความรู้สึกว่างานที่ตนทำนั้นมีความหมาย หากงานนั้นมีผลกระทบต่อชีวิตตนเองหรืองานของผู้อื่นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) คือ ความมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน มีอิสระในการทำงาน ตัดสินใจงานด้วยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลวของงานที่ทำอย่างมาก

5. การได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) หมายถึง การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลของการทำงานทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยการได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการทำงานมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

ฮัน ซอน โก และวูด (Hunt, Chonko & Wood, 1958. pp 112 - 126) คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal attributes)
2. การลงทุนของตัวบุคคล (Personal investments)
3. ความคาดหวังต่อปัจจัยทางสังคม (Anticipatory socialization variables)
4. พฤติกรรมการหางาน (Job search behaviors)
5. ความสัมพันธ์ในงาน (Work relationships)
6. คุณลักษณะของงาน (Job characteristics) โดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของงาน

จะถูกกำหนดโดย

- 6.1 ความหลากหลายของงาน (Skill variety)
- 6.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity)
- 6.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)
- 6.4 ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
- 6.5 ผลป้อนกลับของงาน (Feedback)

พอร์เตอร์ และสตีเยอร์ (Porter & Steers, 1983, pp. 88 - 101) ได้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน (Personal characteristic) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพสมรส ความต้องการประสบความสำเร็จ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นต้น
2. โครงสร้างองค์การ (Organization characteristic) ต้องมีลักษณะที่เป็นระบบแบบแผน มีหน้าที่เด่นชัด มีการรวมอำนาจ การกระจายอำนาจ การให้ผู้ร่วมงานมีการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ความเป็นทางการ
3. ลักษณะของบทบาท (Role - related characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับ การมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) เช่น ทักษะคติของกลุ่มทำงาน ที่มีผลต่อองค์การ ความน่าเชื่อถือขององค์การ การรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ความสามารถในการพึ่งพาได้และการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือปัจจัยลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีประสิทธิภาพ งานมีความท้าทายหลากหลาย มีอิสระในการทำงานและสามารถรับรู้ถึงผลของการทำงานเพื่อนำมาทบทวนแก้ไขและพัฒนางานได้ ส่วนประสบการณ์ทำงานด้านทัศนคติที่ดีของกลุ่มทำงานจะส่งผลต่อการทำงานของหน่วยงานเกิดความรักสามัคคี การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ การที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานทำให้งานประสบความสำเร็จ ยิ่งทำให้นุคลากรมีความภูมิใจและมีขวัญกำลังใจในการทำงานรวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญอิสระในการทำงานในการคิดตัดสินใจในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยทั้งสองจึงมีความสำคัญในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

คัมแรท (Khamrat, 2004, p. 4) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นและวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 68.6 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59

เวอร์เตอ และเดวิส (Werther & Davis, 1982, pp. 66 - 67) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้น ถ้าบุคลากรรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานที่มีความหมาย และท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

โอภาส วิเศษ (2547, หน้า 82) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยตามแนวแดนไทย - กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็ก
ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนา
เด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดองค์กร
บริหารส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามพื้นที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร
สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงาน
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ
ของบุคคล อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวมและด้านค่าตอบแทน
ที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยด้านบุคคล ที่มี เพศ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.866, 0.147, 0.227 และ 0.357 ตามลำดับ) ส่วนบุคลากรที่มีอายุ
ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p -value = 0.009, 0.023 และ < 0.001 ตามลำดับ) 3) ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่
การบริหารจัดการและลักษณะงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่สถานที่ คน ระบบการทำงาน
และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
(p -value = < 0.001 $r = 0.54, 0.41, 0.55, 0.53, 0.47$ และ 0.38 ตามลำดับ)

ทองปาน พันจุ และช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย - กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว
พบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 36.9 ปี สถานภาพ
สมรสคู่ ตำแหน่งข้าราชการ ประเภทเจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี
ประสบการณ์ทำงานเฉลี่ย 13.39 ปี และรายได้เฉลี่ย 18,687.73 บาท ลักษณะชายแดนในภาพรวม
อยู่ในระดับมาก และลักษณะผู้มารับบริการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับดี 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง
ส่วนระดับการศึกษา และประเพณีวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มาสริน ศุกกลปักษ์, จริยาพร เจริญโล่ทองดี และดารณี มิตรสุภาพ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.37$) บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52, SD = 0.48$) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.44$) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ($r = 0.38$ และ 0.74 ตามลำดับ)

บุรุษกร เตชะมา, สุกนธา คงศีล, สมชาติ ไตรรักษา และกิตติพงษ์ หาญเจริญ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และกิตติพงษ์ คงสมบูรณ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิต ของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณา ตามองค์ประกอบ พบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ($\bar{X} = 2.77$) ทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานหนัก โดยมีโอกาสได้พักผ่อนคลายเครียดน้อย ($\bar{X} = 2.96$) และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ($\bar{X} = 2.98$) ส่วนด้านความสัมพันธ์ ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) สำหรับด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมาย อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$) 2) ปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำที่แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากร ฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนปัจจัย ด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร โหวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุยาวิวัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 49.6 และร้อยละ 51.4 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ $68.3 R^2 adj = 0.683$) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของครูผู้สอน

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ครูจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามลักษณะที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงานที่ต่างกันทำให้มีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะความแตกต่างของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจ และความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2535, หน้า 65)

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย มีความสนใจตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล คือ

1. อายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติงานและเนื่องจากคนที่มีอายุแตกต่างกันย่อมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นความแตกต่างทางด้านอายุน่าจะมีส่วนที่ทำให้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการศึกษางานวิจัยของ

ทองพูน กล้าไพบรี (2551, หน้า 86) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนพื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุนทร โตบัว และอารีย์ แสงรัศมี (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ตัวแปรด้านอายุการทำงานสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า อายุของครูผู้สอนในการปฏิบัติงาน ที่มีระดับอายุที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน คือ จำนวนปริมาณประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานปฏิบัติ โดยจำนวนและความหมายหลากหลายของตำแหน่ง การบริหารดูแลรับผิดชอบและระยะเวลาปฏิบัติกันแต่ละตำแหน่งเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2537, หน้า 33) หมายความว่ารวมถึง การศึกษาอบรม ความเคยผ่านงาน เคยผ่านต่อเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ประสบการณ์จึงเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพิจารณาการใช้คนหรือบรรจุคนให้เหมาะสมกับงาน และเป็นเครื่องช่วยบับัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้ถูกจุดอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัย

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550, บทคัดย่อ) พบว่า ระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลทหารผ่านศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553, บทคัดย่อ) พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานครู

3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คือ ตำแหน่งที่บุคลากรได้รับในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งตำแหน่งงานบ่งบอกถึงความมั่นคงในการทำงาน เช่น ตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และอัตราจ้างซึ่งตำแหน่งในการปฏิบัติงานอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษา งานวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, หน้า 85) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโอภาส วิเศษ (2547, หน้า 79) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยตามแนวชายแดนไทย - กัมพูชาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน

4. รายได้มีส่วนสำคัญเนื่องจากบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความมั่นคงในงานจึงเป็นส่วนที่ทำให้คุณภาพชีวิตย่อมแตกต่างกัน ดังจะเห็นได้จากการศึกษาจากงานวิจัยของ นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547, บทคัดย่อ) พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ณภัทร เดชไกรสร (2552, บทคัดย่อ) พบว่า รายได้ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ว่า การได้รับสิ่งตอบแทนรายได้เพียงพอและเป็นธรรม ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจและรู้สึกมีคุณค่ากับงานที่ปฏิบัติเห็นความสำคัญกับงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้น รายได้ของบุคคลมีความสำคัญ ส่งผลต่อกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการปฏิบัติงานของครู

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติที่รับผิดชอบอยู่ ประกอบด้วย ความท้าทายของงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน ผลป้อนกลับของงาน ที่ผู้ปฏิบัติที่มีต่องาน ตามที่องค์กรหรือผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ปฏิบัติ

พอร์ทเตอ และสตีเยร์ (Porter & Steers, 1983) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันอย่างต่อเนื่อง พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การในลักษณะของบทบาท (Role - related characteristic) เช่น งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอยู่มีความท้าทาย ความก้าวหน้าในการทำงาน การป้อนข้อมูลกลับการมีความหมายของงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า มีบทบาทที่เด่นชัด ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการศึกษาจากงานวิจัยของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 คุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 49.6 คุณลักษณะงาน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

บุรัสกร เตชะมา และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปได้ว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเป็นอิสระ มีความสำคัญในหน่วยงาน และหน่วยงานมีชื่อเสียง มีทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี มีโอกาสก้าวหน้างานมีความหลากหลายและมีเอกลักษณ์ส่งผลทำให้ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน (Work experience) คือ สภาพการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติที่ได้ประสบด้วยตนเอง หรือพูดคุยแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาขณะปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) สำหรับด้านจิตใจ พบว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$)

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 68.3 $R^2 \text{ adj} = 0.683$ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร การให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการทำงาน คือ ทัศนคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อหน่วยงาน การเป็นสมาชิกที่ดีของหน่วยงาน การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานและที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อบุคลากรภายในหน่วยงานซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน กับระดับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล มีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาตัวแปรในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพ และปัจจัยด้านงานและการจัดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) คุณภาพชีวิตของประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตของประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ลักษณะงาน ระดับการศึกษาโดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ55.60

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$Z_{\text{คุณภาพชีวิตการทำงาน}} = 0.496 * Z_{\text{การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป้วย}} + .323 * Z_{\text{ลักษณะงาน}} + .113 * Z_{\text{ระดับการศึกษา}}$$

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้อยู่ในระดับสูง 2) การมีส่วนร่วมในงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรสและรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ 3) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ทำนายคุณภาพชีวิต

การทำงานของพยาบาลพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 58.40 ($R^2 = 0.584$) โดยสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้
 คุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.647 บรรยากาศองค์กร + 0.197 การมีส่วนร่วมในงาน

อุษา แก้วอำภา (2545) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง และการเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.557$)

บุศรา กายี (2546) ได้วิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

ชนิษฐา สุนาคราช (2549) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, $SD = 0.44$) พบว่า ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านโอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11, 3.74, SD = 0.65, 0.62$ ตามลำดับ) ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55, 3.38, 3.48, 3.50$ และ $3.39, SD = 0.58, 0.66, 0.60, 0.67$, และ 0.69 ตามลำดับ) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.74, SD = 0.76$ ตามลำดับ)

2) ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ แบบการบริหาร คนหรือพนักงาน ทักษะ และค่านิยมร่วม ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75, SD = 0.63$ และ 0.59 ตามลำดับ) พบว่า ด้านกลยุทธ์ และด้านคนหรือพนักงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.85, 3.74, SD = 0.65, 0.62$ ตามลำดับ) รองลงมา คือ ด้านระบบ ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.64$) ส่วนด้านโครงสร้างและแบบการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง 3) ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชัช เมืองโคตร (2550) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.43$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.31, SD = 0.81$)

ปณิชา ดีสวัสดิ์ (2550) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) พนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกที่มีเพศ ระดับการศึกษา ลักษณะงานและระดับชั้นต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน 2) อายุ อายุงานและระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาทำงานในตำแหน่งปัจจุบันและแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิมบวย เพชรพันธ์ (2551) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27, SD = 0.49$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ประสบการณ์ทำงาน ภูมิปัญญาและความสามารถในการสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชา 3) ภาวะผู้นำของผู้ปฎิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย - กัมพูชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.710$)

ณภัทร เชนไกรสร (2552) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.66, SD. = 0.49$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านความอิสระในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข

สุนทรา โดบัว และอารีย์ แสงรัศมี (2550) ได้วิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อาจารย์พยาบาลมี 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรกที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถและสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 2 คือ ธรรมเนียมในองค์การ องค์ประกอบที่ 3 คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์ประกอบที่ 4 คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอ องค์ประกอบที่ 5 คือ ความสมดุลของชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น องค์ประกอบที่ 6 คือ การสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงาน และองค์ประกอบที่ 7 คือ การเดินทาง และการติดต่อสื่อสาร ($Variance = 39.67\%, 5.15\%, 3.53\%, 3.28\%, 2.64\%, 2.61\%$ และ 2.34% ตามลำดับ) ผลการวิเคราะห์หาค่าถ้อยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ตัวแปรด้านอายุการทำงาน รายได้ ภาระงานการสอน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 16.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = 0.166$ ค่า $B = -3.014, 0.0027, -0.0482$ ตามลำดับ) แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและภาระงานด้านอื่น ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทำงานที่ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ สร้างความรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในการทำงาน โดยเฉพาะอาจารย์ที่ทำงานมานาน

วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดคดาว ลิ้มปิศิลป์ และพัชรา ยิ้มศรวล (2552) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า องค์ประกอบด้านเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูงกว่าด้านอื่น และองค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำสุด ส่วนการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรีกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลมี อายุ ระดับการศึกษา ระยะปฏิบัติเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพยาบาลมีสถานภาพ ตำแหน่ง และความก้าวหน้า ความมั่นคงในงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อมรมา โนยศ (2552) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาลในหน่วยไตเทียมใน โรงพยาบาลเขตภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลในหน่วยไตเทียมใน โรงพยาบาลในเขตภาคเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง

กนกนัส ตูจินดา (2553) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี ร้อยละ 32.70 อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 66.90 และระดับไม่ดี ร้อยละ 0.40

ทองปาน พันจุ และช่อทิพย์ บรมชนรัตน์ (2553) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย - กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขอยู่ในระดับดี 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง ส่วนระดับการศึกษา และประเพณีวัฒนธรรม มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวริย์ เพชรแดง (2555) ได้วิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.82, SD = 0.23$) การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.36$) บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78, SD = 0.29$) ความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66, SD = 0.23$) และพบว่า รางวัลที่สถานของทีมงาน ความขัดแย้ง ปริมาณงาน ผลตอบแทนจากงานและความผูกพันเป็นตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขได้ร้อยละ 19.00

บุรุษกร เตจ๊ะมา และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตและคุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชุมพร น้ำแสง และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่า ด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ($\bar{X} = 2.77$) ทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสดำเนินการพักผ่อนคลายเครียดน้อย ($\bar{X} = 2.96$) และมีปัญหาด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ($\bar{X} = 2.98$) ส่วนด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) สำหรับด้านจิตใจพบว่าบุคลากรมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.01$) 2) ปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำให้แตกต่างกัน ส่งผลให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ (2555) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 คุณลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 49.6 และ ร้อยละ 51.4 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรคุณลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กรโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 68.3 ($R^2_{adj} = 0.683$) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการสร้างรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงานรับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับ

งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ (Samith, 1983) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่า โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดใหญ่จะมีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรขนาดใหญ่มีการบริหารที่ซับซ้อนมีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบการติดต่อสื่อสารค่อนข้างล่าช้า ทำให้โรงพยาบาลมีความเครียดอยู่ในระดับสูง

ซีชอร์ (Seashore, 1988) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ มีการสร้างความความผูกพันและรับรู้ถึงความสำเร็จใน 8 โรงเรียน รูปแบบที่ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปรับปรุงคุณลักษณะทางพฤติกรรมทัศนคติและลักษณะนิสัย ซึ่งผลต่อการสอนของครูความผูกพันและการรับรู้ถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเกี่ยวข้องกันอย่างสูง

มัวแมน (Moorman, 1991) ศึกษาตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมตามกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social exchange) โดยศึกษาจากพนักงาน 225 คนของบริษัทขนาดกลาง 2 แห่ง การศึกษาเน้นถึงความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทน พบว่า การรับรู้ว่าตนเองถูกปฏิบัติอย่างยุติธรรมสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เฮร์เบิร์ต (Herbert, 1974) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ และมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

เคลลี (Kelly, 1995) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึง คือ บรรยากาศองค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในงาน

ลอนดอน (London, 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนืองานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสัมภาษณ์พนักงาน ประมาณ 1,300 คน ให้แต่ละคนตอบคำถาม 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2

ความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน และประเด็นที่ 3 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พอใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องกับส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้เกี่ยวกับชีวิตโดยรวม

สรุปได้ว่า จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานอย่างมีความสุขความพึงพอใจในสถานภาพของตนเองที่ได้รับจากองค์กรหรือหน่วยงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจอีกทั้งได้รับความคุ้มครองด้านสิทธิส่วนบุคคล และหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและมีความกระตือรือร้นในงานที่ปฏิบัติเพื่อสร้างประสิทธิภาพของตนเองและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ตอบสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ซึ่งใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ทั้งหมด 47 ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปีการศึกษา 2558 ครูผู้สอนจำนวน 142 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปีการศึกษา 2558 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) ของโคเฮน (Cohen, 1988) โดยกำหนด ค่าความเชื่อมั่น (α) ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวนตัวแปรตัวต้น เท่ากับ 11 ตัวแปร ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of the test) เท่ากับ 0.80 และหาขนาดอิทธิพลค่าความแตกต่าง (Effect size) = 0.15 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการ ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปีการศึกษา 2558 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) ของโคเฮน (Cohen, 1988) โดยกำหนด ค่าความเชื่อมั่น (α) ที่ระดับ

ความมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวนตัวแปรตัวต้น เท่ากับ 11 ตัวแปร ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of the test) เท่ากับ 0.80 และหาขนาดอิทธิพลค่าความแตกต่าง (Effect size) = 0.15 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการ ตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key person) ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ คู่สมรสผู้สอน 5 คน ในการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงความเต็มใจและความพร้อมในการให้ข้อมูลเพื่อให้ข้อมูลที่ได้สามารถช่วยอธิบายและเสริมข้อมูลเชิงปริมาณให้สามารถเข้าใจได้มากยิ่งขึ้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีรายละเอียด ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สร้างขึ้นโดยผู้ศึกษาทำการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา วิชาการตัวอย่างงานวิจัย เพื่อกำหนดขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม ที่มีประเด็นข้อคำถามแบบปิด (Close ended question) และข้อคำถามแบบเปิด (Open ended question) เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีข้อเสนอแนะสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนเป็นแบบสอบถามตามแนวคิด วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) ทำให้ได้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนจำนวนทั้งหมด โดยจะใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 8 ข้อ |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |

7. ด้านความสมดุลของชีวิต จำนวน 4 ข้อ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 6 ข้อ

เพื่อวัดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนของศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เขตภาคกลาง ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี และไม่ดี การให้คะแนนกำหนดการให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักของความหมายของ เบสท์และคานัน (Best & Kahn, 1993, pp. 246 - 251) ดังนี้

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี และไม่ดี การให้คะแนนกำหนดการให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักของความหมายของเบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, pp. 246 - 251) ดังนี้

1. ด้านความท้าทายของงาน จำนวน 6 ข้อ

2. ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 6 ข้อ

3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

4. ด้านผลป้อนกลับของงาน จำนวน 5 ข้อ

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี

ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง มีลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ดี

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ได้แก่ ดีมาก ดี ปานกลาง ไม่ค่อยดี และไม่ดี การให้คะแนน กำหนดการให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนักของความหมายของ เบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, pp. 246 - 251) ดังนี้

1. ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

2. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา จำนวน 5 ข้อ

ความคิดเห็นระดับ 5 หมายถึง มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
 ความคิดเห็นระดับ 4 หมายถึง มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับดี
 ความคิดเห็นระดับ 3 หมายถึง มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ความคิดเห็นระดับ 2 หมายถึง มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
 ความคิดเห็นระดับ 1 หมายถึง มีประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับไม่มี

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ได้ช่วยอธิบายและเสริมสร้างข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยกระทำหลังจากที่ทราบคำตอบจากแบบสอบถามแล้วว่ากลุ่มตัวอย่างตอบไปในทิศทางใด การสัมภาษณ์มีจุดประสงค์เพื่อให้ทราบคำตอบข้อมูลเชิงลึก ซึ่งประเด็นในการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) ประกอบด้วย

1. การแนะนำตัว อธิบายวัตถุประสงค์ ทำความรู้จัก พูดคุยเรื่องทั่วไป เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจประเด็นในการสัมภาษณ์และรู้จักคุ้นเคยกับผู้สัมภาษณ์
2. แนวคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนประจำศูนย์การเรียนรู้ฯ
3. แนวคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานครูผู้สอนประจำศูนย์การเรียนรู้ฯ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาแนวทางการทำเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ได้แก่ การสร้างแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยสร้างตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974, pp. 12 - 16) และปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงานของ ฮัน ซอน โก และวูด (Hunt, Chonko & Wood, 1958, pp. 112 - 126) และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน พอร์เตอร์และสตีร์ (Porter & Steers, 1983, pp. 88 - 101) ได้แบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้ คือ

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการและคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาเพื่อสอบความครอบคลุมและความถูกต้องของเนื้อหาและสำนวนภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไข และปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, หน้า 117) จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่ามีความชัดเจนถูกต้องของเนื้อหา ข้อคำถามและทำการปรับปรุงแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูล โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบประกอบด้วย

4.1 ดร.ชัยพนธ์ รังงาม อาจารย์ประจำศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไพรัตน์ วงษ์นาม อาจารย์ประจำภาควิชาการวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก หัวหน้าศูนย์นวัตกรรมกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

4.4 นางสรวิทย์ ดอกกุหลาบ ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี

4.5 นางพิศเรณู รัตนวิจารณ์ รองผู้อำนวยการ ศูนย์การศึกษาพิเศษเขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี

โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถาม ดังนี้

ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาคำนวณหาค่า *IOC* ตามสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

เกณฑ์ ข้อคำถามที่มีค่า *IOC* ตั้งแต่ 0.60 - 1.00 ขึ้น ไปใช้ได้

โดยนำค่า *IOC* ของแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ นำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ต่อไป

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลอง (Try out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination)

โดยใช้สูตรสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation)

และเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสอบถามรายข้อของแต่ละฉบับ โดยวิธีการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 - 204) ดังต่อไปนี้

6.1 ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.34 ถึง 0.62 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.72

6.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.59 ถึง 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.47 ถึง 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83

6.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.54 ถึง 0.76 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

6.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.20 ถึง 0.67 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.70

6.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.38 ถึง 0.66 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82

6.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.38 ถึง 0.69 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80

6.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.68 ถึง 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6.9 ด้านความท้าทายของงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.71 ถึง 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

6.10 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.63 ถึง 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

6.11 ความมีอิสระในการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.58 ถึง 0.73 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

6.12 ผลป้อนกลับของงานมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.55 ถึง 0.75 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.79

6.13 ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.65 ถึง 0.73 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

6.14 ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.60 ถึง 0.82 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

6.15 ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชามีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 0.64 ถึง 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

โดยค่าอำนาจจำแนกโดยรวมมีค่าเท่ากับ 0.45 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นและความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลเนื้อหาสำหรับสร้างแบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน

2. กำหนดเขตของการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดของการวิจัย มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์ครูผู้สอน โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In - depth interview) เพื่อยืนยันข้อค้นพบจากการวิเคราะห์เชิงปริมาณคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

3. สร้างแบบสัมภาษณ์ครูผู้สอนตามโครงสร้างของเนื้อหาที่กำหนดไว้และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา

4. ปรับปรุงข้อคำถามให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จัดทำแบบสัมภาษณ์ ต้นฉบับสมบูรณ์แล้วจึงนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

1. ขอความร่วมมือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือถึงผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามโดยการส่งและรับกลับทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ของนำส่งและค่าธรรมเนียมในการส่งคืนผู้วิจัย พร้อมทั้งโทรศัพท์เพื่อติดตามผลตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนและสมบูรณ์ทุกชุด จำนวน 128 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. หลังจากเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนัดให้ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อทำการสัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ก่อนแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมด ได้แก่ ข้อมูลแบบสอบถาม และสัมภาษณ์ครูผู้สอนมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยดำเนินการ ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม

1.1 เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยทำการ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกผลข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์

1.2 เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ครูผู้สอน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) โดยเรียงจาก ดีมาก ดีปานกลาง ไม่ค่อยดี และไม่ดี ตามแนวคิดของ เบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) และกำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

1.3 การแปลความหมายของคะแนนพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ย ซึ่งกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23 - 24)

1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

- 4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
- 3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
- 2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

1.3.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติทำงานของครูผู้สอน

4.51 - 5.00 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก

3.51 - 4.50 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดี

2.51 - 3.50 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

1.00 - 1.50 หมายถึง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ดี

1.3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอน

4.51 - 5.00 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

3.51 - 4.50 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับดี

2.51 - 3.50 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

1.00 - 1.50 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

1.4 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) นั้นเลือกใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสปีร์แมน (Spearman correlation coefficient) ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 314)

1.5 การหาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัย
ด้านประสบการณ์จากการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย
เรื้อรังในโรงพยาบาล โดยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) นั้น เลือกใช้การหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson) ซึ่งเป็นการหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัว
ที่เป็นอิสระต่อกัน (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 314)

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

0.91 - 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

0.71 - 0.90 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

0.31 - 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

0.01 - 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.6 ทำการวิเคราะห์ข้อมูล และนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ต่อไป

2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา ด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยเลือกวิธี วิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ในครั้งนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน รายได้ ทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัย ด้านประสบการณ์จากการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

4. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้โปรแกรม SPSS (Statistical package for the social science) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย
เรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถนำมาเสนอในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อเข้าใจตรงกันการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอสัญลักษณ์
และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\hat{Y}	แทน	คะแนนดิบมาตรฐาน
\hat{Z}	แทน	คะแนนมาตรฐาน
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
X_1	แทน	ด้านความท้าทายของงาน
X_2	แทน	ด้านความก้าวหน้าในงาน
X_3	แทน	ด้านความมีอิสระในการทำงาน
X_4	แทน	ด้านผลป้อนกลับของงาน
X_5	แทน	ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร
X_6	แทน	ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
X_7	แทน	ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา
Y_1	แทน	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
Y_2	แทน	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Y_3	แทน	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
Y_4	แทน	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
Y_5	แทน	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
Y_6	แทน	ด้านสิทธิส่วนบุคคล
Y_7	แทน	ด้านความสมดุลของชีวิต

Y_g	แทน	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบเอฟ
N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	สัมประสิทธิ์ตัวกำหนดหรืออิทธิพลของตัวแปร
r	แทน	ค่าสหสัมพันธ์
t	แทน	การแจกแจงแบบ t (t - Distribution)
b	แทน	น้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	น้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
$SE.B$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SEE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกยกกำลังสอง
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
p	แทน	ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 8 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้)

สถานภาพทั่วไป	(n = 128)	
	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	53	41.40
30 - 50 ปี	71	55.50
51 ปีขึ้นไป	4	3.10
รวม	128	100
2. ประสบการณ์การทำงาน		
ระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี	16	12.50
ระยะเวลาเกิน 1 ปีขึ้นไป	112	87.50
รวม	128	100

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพทั่วไป	(n = 128)	
	จำนวน	ร้อยละ
3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน		
อัตราจ้าง	90	70.30
พนักงานราชการ	29	22.70
ข้าราชการ	9	7.00
รวม	128	100
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้)		
ไม่เกิน 10,000 บาท	18	14.10
10,001 - 20,000 บาท	104	81.30
20,001 บาทขึ้นไป	6	4.70
รวม	128	100

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30 - 50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 ประสบการณ์การทำงานระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นอัตราจ้างมากที่สุดจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.30 โดยมีค่าตอบแทนที่ได้รับระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 81.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏดังตารางที่ 3 - 10

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.96	0.66	ปานกลาง	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.70	ดี	3
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.43	0.77	ปานกลาง	6
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ของตนเอง	3.62	0.70	ดี	2
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.47	0.56	ปานกลาง	5
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.49	0.65	ปานกลาง	4
7. ด้านความสมดุลของชีวิต	3.41	0.55	ปานกลาง	7
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.29	0.67	ดี	1
รวม	3.53	0.43	ดี	

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก
เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านสิทธิส่วนบุคคล
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	3.40	0.82	ปานกลาง	1
2. เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว	2.75	0.84	ปานกลาง	4
3. การให้สวัสดิการ เช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง เป็นไปอย่างยุติธรรม	2.77	0.93	ปานกลาง	3
4. ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ	2.91	0.96	ปานกลาง	2
รวม	2.96	0.66	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการให้สวัสดิการ เช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง เป็นไปอย่างยุติธรรม

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น	3.64	1.00	ดี	3
2. สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.73	0.97	ดี	1
3. บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน	3.46	1.00	ปานกลาง	7
4. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของ เครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ	3.55	0.97	ดี	5
5. บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น	3.44	0.85	ปานกลาง	8
6. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป - กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก	3.50	0.89	ปานกลาง	6
7. หน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ	3.59	0.86	ดี	4
8. ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตราย ในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.68	0.81	ดี	2
รวม	3.57	0.70	ดี	

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับดี ยกเว้นข้อ ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป - กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมต่อความทุ่มเท ที่ท่านได้ปฏิบัติงาน	3.37	0.99	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ ความสามารถก้าวหน้าในการทำงาน	3.55	1.00	ดี	1
3. การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม	3.33	1.00	ปานกลาง	4
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ	3.47	0.88	ปานกลาง	2
รวม	3.43	0.77	ปานกลาง	

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมต่อความทุ่มเทที่ท่านได้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.84	0.91	ดี	1
2. ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.52	0.87	ดี	4
3. ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนา	3.55	0.93	ดี	2
4. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบูรณาทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	3.54	0.96	ดี	3
รวม	3.62	0.70	ดี	

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนา และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบูรณาทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ	3.82	0.84	ดี	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
2. หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม	3.39	0.95	ปานกลาง	5
3. ในหน่วยงานของท่านไม่มีการชิงดีชิงเด่น และซุบซิบ นินทาว่าร้ายกัน	3.13	1.00	ปานกลาง	6
4. เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ต่าง ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.55	0.82	ดี	2
5. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือส่วนรวมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และให้ความช่วยเหลือเสมอ	3.48	0.97	ปานกลาง	3
6. ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๆ	3.42	0.90	ปานกลาง	4
รวม	3.47	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก
เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวม
และรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ
จากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็น
หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมาก
ไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน
และผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ
ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว
หรือส่วนรวมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือเสมอ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล	3.70	0.87	ดี	1
2. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของใต้บังคับบัญชา ที่ขัดแย้งกับตนเอง	3.28	1.00	ปานกลาง	7
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่าน ได้แสดงความเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	3.68	0.89	ดี	2
4. ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ที่ได้กำหนดไว้	3.58	0.98	ดี	4
5. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น	3.33	0.93	ปานกลาง	5
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	3.30	0.94	ปานกลาง	6
7. การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเองได้พิจารณา จากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน	3.59	0.88	ดี	3
รวม	3.49	0.65	ปานกลาง	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่าน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเองได้พิจารณาจากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่าน ได้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเองได้พิจารณาจากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลของชีวิต	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำ ที่ท่านต้องรับผิดชอบ	3.70	0.77	ดี	1
2. นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้วยังมีเวลา พอที่จะทำงานอื่น ๆ	3.06	0.95	ปานกลาง	4
3. ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงาน ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย	3.55	0.87	ดี	2
4. ช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี	3.34	0.72	ปานกลาง	3
รวม	3.41	0.55	ปานกลาง	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก
เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง
ยกเว้นข้อ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องรับผิดชอบ และ
ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย
อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสม
กับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องรับผิดชอบ ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ว่า
ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย และช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่
เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคมของหน่วยงาน	4.14	0.84	ดี	6
2. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม	4.34	0.74	ดี	3
3. ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม	4.40	0.76	ดี	1
4. ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจ ที่ท่านทำงานกับหน่วยงาน	4.28	0.76	ดี	4
5. ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	4.34	0.78	ดี	2
6. บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจัดขึ้น	4.25	0.77	ดี	5
รวม	4.29	0.67	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าการงานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลปรากฏดังตารางที่ 12 - 16

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับ และลำดับ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านความท้าทายของงาน	4.03	0.63	ดี	1
2. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.46	0.74	ปานกลาง	4
3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน	3.70	0.57	ดี	3
4. ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.72	0.62	ดี	2
รวม	3.73	0.50	ดี	

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความท้าทายของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีความน่าสนใจ ทำให้ท่านต้องศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.73	ดี	4
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถ ความพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	4.06	0.67	ดี	3

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
3. งานที่ท่านปฏิบัติท่านรู้สึกกระตือรือร้นและระมัดระวังตัว อยู่ตลอดเวลา	3.86	0.77	ดี	6
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ท่านต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านประกอบกัน	4.03	0.72	ดี	5
5. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับ เพื่อนร่วมงาน ประชาชน เครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทำให้ท่านต้องพัฒนาบุคลิกภาพเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการ	4.14	0.67	ดี	1
6. ลักษณะของงานทำให้ท่านสามารถทดลองใช้วิธีการ ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ส่งเสริม การศึกษาให้กับเด็กป่วยๆ ให้สอดคล้องกับวิทยาการ สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป	4.07	0.71	ดี	2
รวม	4.03	0.63	ดี	

จากตารางที่ 13 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก
เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความท้าทายของงาน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี
โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อประสานงาน
กับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน เครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทำให้ท่านต้องพัฒนาบุคลิกภาพเสริมสร้าง
มนุษยสัมพันธ์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการ ลักษณะของงานทำให้ท่านสามารถทดลองใช้วิธีการ
ปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู
ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กป่วยๆ ให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป
และงานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถ ความพยายามความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน
ให้บรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้า
ในงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านคิดว่าจะได้รับ ความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานภายในองค์กร	3.49	1.00	ปานกลาง	4
2. โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกัน ในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจน พฤติกรรมการทำงาน	3.56	0.92	ดี	2
3. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธี และหลักเกณฑ์ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษได้กำหนดไว้	3.63	1.00	ดี	1
4. ระบบการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรอื่นย้ายมาอยู่กับองค์กร ของท่าน	3.35	0.86	ปานกลาง	5
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรม การทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.80	ดี	3
6. ท่านคิดว่าจะได้รับ ความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงาน ถ้ามีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานภายใน องค์กร	3.19	0.95	ปานกลาง	6
รวม	3.46	0.74	ปานกลาง	

จากตารางที่ 14 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย
เรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง
ยกเว้น ข้อการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธีและหลักเกณฑ์ที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ
ได้กำหนดไว้ โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกันในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับความรู้

ความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธีและหลักเกณฑ์ที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้กำหนดไว้ โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกันในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมีอิสระในการทำงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ท่านมีโอกาสตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณ และแสดง ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.79	ดี	3
2. ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ	3.78	0.73	ดี	2
3. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ของตนเองได้	3.73	0.79	ดี	3
4. ท่านสามารถคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ ในการปฏิบัติงานได้	3.91	0.70	ดี	1
5. กฏระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัด ความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน	3.34	0.86	ปาน กลาง	5
รวม	3.70	0.57	ดี	

จากตารางที่ 15 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี

ยกเว้น ข้อถูกระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถคิดค้น และนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตนเองได้

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านผลป้อนกลับ ของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดี ความชอบในองค์กรของท่านกระทำภายใต้ ความถูกต้องความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลลัพธ์ของงาน สมรรถนะพฤติกรรม และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับ ของบุคลากร	3.56	0.82	ดี	4
2. ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ท่านทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชื่นชม เปิดโอกาสให้ท่านได้ชี้แจงและทักท้วงได้	3.50	0.95	ดี	5
3. ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนา งานให้ดีขึ้น	3.80	0.77	ดี	2
4. ผลงานของท่านได้รับความสนใจ ยอมรับจากเพื่อน ร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน	3.70	0.79	ดี	3
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน ในการช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสุขภาพกาย และจิตให้กับเด็กป่วย	4.05	0.72	ดี	1
รวม	3.72	0.62	ดี	

จากตารางที่ 16 พบว่า ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน

ในการช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสุขภาพกายและจิตให้กับเด็กป่วย ผลงานที่ท่านผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และผลงานของท่านได้รับความสนใจยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลปรากฏดังตารางที่ 17 - 20

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ ระดับ และลำดับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวม

ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน	<i>(n = 128)</i>		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร	3.86	0.68	ดี	2
2. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	3.87	0.69	ดี	1
3. ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา	3.77	0.82	ดี	3
รวม	3.83	0.66	ดี	

จากตารางที่ 17 พบว่า ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพ
จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. หน่วยงานมีการกำหนดและถ่ายทอด นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ อย่างชัดเจนและเป็นระบบ	3.89	0.80	ดี	3
2. หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอ และเหมาะสมกับผลงาน ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ถูกต้อง และทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น	3.63	0.84	ดี	5
3. หน่วยงานมีแนวทางในการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ชัดเจน และมีเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจ ในการปฏิบัติงานของท่านได้เป็นอย่างดี	3.69	0.81	ดี	4
4. หน่วยงานมีการบริหารงานให้บริการด้านการศึกษา กับเด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน	4.09	0.90	ดี	1
5. สภาพแวดล้อม บรรยากาศ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือการช่วยเหลือ และการให้เกียรติกัน ในองค์กร เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	4.02	0.83	ดี	2
รวม	3.86	0.68	ดี	

จากตารางที่ 18 พบว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร โดยภาพรวม
และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงาน
มีการบริหารงานให้บริการด้านการศึกษากับเด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน สภาพแวดล้อม บรรยากาศ
การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือการช่วยเหลือ และการให้เกียรติกันในองค์กร เอื้ออำนวย

ต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการกำหนดและถ่ายทอด นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมาย ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่าง ชัดเจนและเป็นระบบ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน
ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความรู้สึกรู้สึก
ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร

ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร	<i>(n = 128)</i>		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานเช่นเดียวกับงานด้านอื่น	3.88	0.82	ดี	2
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งส่งผล ต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน	3.82	0.81	ดี	3
3. หน่วยงานเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ ความพยายามในการปฏิบัติงาน	3.70	0.86	ดี	5
4. ท่านได้รับการยอมรับ สนับสนุน และสนใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน เด็กป่วย และผู้ปกครองในการปฏิบัติงาน	3.80	0.82	ดี	4
5. ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้แล้ว	4.15	0.80	ดี	1
รวม	3.87	0.70	ดี	

จากตารางที่ 19 พบว่า ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความรู้สึกรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร
โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่
ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้แล้ว งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญ สอดคล้องกับ
เป้าหมายนโยบายของหน่วยงานเช่นเดียวกับงานด้านอื่น และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
วางแผน จัดกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน
ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และลำดับปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน
ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติตัว
ของผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพจากการทำงาน ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา	(n = 128)		ระดับ	ลำดับ
	\bar{X}	SD		
1. ผู้บังคับบัญชาเข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ดี เป็นกันเอง สนับสนุนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษา แก้ปัญหา ให้คำแนะนำและร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน	3.75	0.91	ดี	4
2. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาของการปฏิบัติงาน และปัญหาของบุคลากร	3.80	0.84	ดี	1
3. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยประพฤติ ตามจรรยาบรรณข้าราชการ และบริหารจัดการ หน่วยงานตามระบบคุณธรรม	3.79	0.90	ดี	3
4. ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด	3.80	0.91	ดี	2
5. ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรม และเสมอต้น เสมอปลาย	3.71	0.99	ดี	5
รวม	3.77	0.82	ดี	

จากตารางที่ 20 พบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพจากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาโดยภาพรวมและ
รายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา
มีภาวะผู้นำ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด
ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาของการปฏิบัติงาน
และปัญหาของบุคลากรและ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยประพฤติตามจรรยาบรรณ
ข้าราชการ และบริหารจัดการหน่วยงานตามระบบคุณธรรม

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ประสบการณ์
ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏดังตารางที่ 21 - 24

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	(n = 128)	
	r	p
อายุ	0.166	0.061
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม		

ตารางที่ 21 พบว่า อายุของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.166 ($p = 0.061$) แสดงว่า
อายุของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับ
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 22 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	(n = 128)	
	r	p
ประสบการณ์ในการทำงาน	-0.113	0.203
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม		

ตารางที่ 22 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก
เจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า - 0.113

($p = 0.203$) แสดงว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 23 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	(n = 128)	
	r	p
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	0.167	0.60

ตารางที่ 23 พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.167 ($p = 0.60$) แสดงว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 24 ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	(n = 128)	
	r	p
ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม	0.131	0.142

ตารางที่ 24 พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เมื่อทดสอบด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า 0.131 ($p = 0.142$) แสดงว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏดังตารางที่
25 - 33

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผล
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาลในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	11.07	5.532	55.86**	0.00
Residual	125	12.38	0.1		
Total	127	23.45			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	<i>Beta</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.70		0.18	9.68**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_1)	0.36	0.51	0.06	6.41**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.14	0.25	0.05	3.08**	0.00

** $p < .01$

$R = 0.687$ $R^2 = 0.472$ $SEE = 0.31471$

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_1) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.472 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม ได้ร้อยละ 47.20 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.70 + 0.36 (X_1) + 0.14 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.51 (Z_{x1}) + 0.25 (Z_{x2})$$

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	5.79	5.79	14.69**	0.00
Residual	126	49.68	0.39		
Total	127	55.47			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	<i>Beta</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.96		0.30	7.37**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.29	0.32	0.08	3.83**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.323 \quad R^2 = 0.104 \quad SEE = 0.62793$$

จากตารางที่ 26 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.104 ซึ่งแสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้ร้อยละ 10.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.96 + 0.29 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.32 (Z_{x_2})$$

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	11.26	5.63	13.72**	0.00
Residual	125	51.29	0.41		
Total	127	62.55			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.29		0.36	6.41**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_1)	0.60	0.52	0.11	5.23**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	-0.27	-0.29	0.09	-2.86**	0.01

** $p < .01$

$$R = 0.424 \quad R^2 = 0.180 \quad SEE = 0.64057$$

จากตารางที่ 27 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน (X_1) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.180 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ร้อยละ 18.00 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 2.29 + 0.60 (X_4) - 0.27 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_2 = 0.52 (Z_{x4}) - 0.29 (Z_{x2})$$

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	27.45	13.73	35.81**	0.00
Residual	125	47.92	0.38		
Total	127	75.37			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	0.81		0.35	2.36*	0.02
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.48	0.46	0.09	5.23**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4)	0.26	0.21	0.11	2.35*	0.02

** $p < .01$

* $p < .05$

$R = 0.604$ $R^2 = 0.364$ $SEE = 0.61913$

จากตารางที่ 28 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) และด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.364 ซึ่งแสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลป้อนกลับของงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานได้ร้อยละ 36.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_3 = 0.81 + 0.48 (X_2) + 0.26 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_3 = 0.46 (Z_{x2}) + 0.21 (Z_{x4})$$

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	17.44	17.44	48.90**	0.00
Residual	126	44.93	0.36		
Total	127	62.36			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.23		0.34	3.59**	0.00
ด้านความท้าทายของงาน (X_1)	0.60	0.53	0.08	7.00**	0.00

** $p < .01$

$R = 0.529$ $R^2 = 0.280$ $SEE = 0.59713$

จากตารางที่ 29 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความท้าทายของงาน (X_1) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.280 ซึ่งแสดงว่า ด้านความท้าทายของงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้ร้อยละ 28.00 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_4 = 1.23 + 0.60 (X_1)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_4 = 0.53 (Z_{x1})$$

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	6.201	6.201	23.61**	0.00
Residual	126	33.98	0.26		
Total	127	39.30			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.13		0.28	7.63**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4)	0.36	0.40	0.07	4.86**	0.00

** $p < .01$

$R = 0.397$ $R^2 = 0.158$ $SEE = 0.51252$

จากตารางที่ 30 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.158 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ร้อยละ 15.80 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_5 = 2.13 + 0.36 (X_4)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_5 = 0.40 (Z_{x4})$$

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_0)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	19.30	9.65	35.82**	0.00
Residual	125	33.67	0.27		
Total	127	52.98			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.13		0.29	3.91**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4)	0.37	0.35	0.09	4.02**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.28	0.33	0.08	3.71**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.604 \quad R^2 = 0.364 \quad SEE = 0.51903$$

จากตารางที่ 31 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_0) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.364 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 36.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_6 = 1.13 + 0.37 (X_1) + 0.28 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_6 = 0.35 (Z_{x1}) + 0.33 (Z_{x2})$$

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต (Y_7)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	8.10	4.05	17.02**	0.00
Residual	125	29.74	0.24		
Total	127	37.84			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.81		0.24	6.00**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.25	0.35	0.06	4.00**	0.00
ด้านความมีอิสระในการทำงาน (X_3)	0.19	0.20	0.08	2.33*	0.02

** $p < .01$

* $p < .05$

$R = 0.463$ $R^2 = 0.214$ $SEE = 0.48778$

จากตารางที่ 32 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) และด้านความมีอิสระในการทำงาน (X_3) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต (Y_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.214 ซึ่งแสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิต ได้ร้อยละ 21.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_7 = 1.81 + 0.25 (X_2) + 0.19 (X_3)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_7 = 0.35 (Z_{x_2}) + 0.20 (Z_{x_3})$$

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	3	25.27	8.42	32.98**	0.00
Residual	124	31.67	0.26		
Total	127	56.94			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.01		0.34	2.99**	0.00
ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4)	0.27	0.25	0.11	2.45*	0.02
ด้านความท้าทายของงาน (X_7)	0.39	0.37	0.09	4.36**	0.00
ด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2)	0.20	0.22	0.08	2.62**	0.01

** $p < .01$

* $p < .05$

$R = 0.666$ $R^2 = 0.444$ $SEE = 0.50540$

จากตารางที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านผลป้อนกลับของงาน (X_4) ด้านความท้าทายของงาน (X_7) และด้านความก้าวหน้าในงาน (X_2) เป็นตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.444 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสามารถร่วมกันทำนุภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ร้อยละ 44.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_g = 1.01 + 0.27 (X_4) + 0.39 (X_7) + 0.20 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_g = 0.25 (Z_{x4}) + 0.37 (Z_{x7}) + 0.22 (Z_{x5})$$

ตอนที่ 7 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ปรากฏดังตารางที่ 34 - 42

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม (Y_{tot})

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	9.50	4.75	42.56**	0.00
Residual	125	13.95	0.11		
Total	127	23.45			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.91		0.18	10.78**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.23	0.36	0.08	3.04**	0.00
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6)	0.19	0.31	0.07	2.57**	0.01

** $p < .01$

$R = 0.636$ $R^2 = 0.405$ $SEE = 0.33404$

จากตารางที่ 34 พบว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5) และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ในภาพรวม (Y_{tot}) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.405 ซึ่งแสดงว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวมได้ร้อยละ 40.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.91 + 0.23 (X_5) + 0.19 (X_6)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.36 (Z_{x5}) + 0.31 (Z_{x6})$$

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	4.23	4.23	10.40**	0.00
Residual	126	51.24	0.41		
Total	127	55.47			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	<i>β</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.93		0.33	5.93**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.27	0.28	0.08	3.23**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.276 \quad R^2 = 0.076 \quad SEE = 0.63771$$

จากตารางที่ 35 พบว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.076 ซึ่งแสดงว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ร้อยละ 7.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_1 = 1.93 + 0.27 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_1 = 0.28 (Z_{x_5})$$

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_2)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	6.60	6.60	14.86**	0.00
Residual	126	55.95	0.44		
Total	127	62.55			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.28		0.34	6.73**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.33	0.33	0.09	3.85**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.325 \quad R^2 = 0.105 \quad SEE = 0.66637$$

จากตารางที่ 36 พบว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.105 ซึ่งแสดงว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลและสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลได้ร้อยละ 10.50 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_2 = 2.28 + 0.33 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_2 = 0.33 (Z_{x_5})$$

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_3)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
Regression	1	19.65	19.65	44.43**	0.00
Residual	126	55.72	0.44		
Total	127	75.37			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	B	β	SE.B	t	p
ค่าคงที่	1.21		0.34	3.56**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.58	0.51	0.09	6.67**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.511 \quad R^2 = 0.261 \quad SEE = 0.66499$$

จากตารางที่ 37 พบว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.261 ซึ่งแสดงว่า ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 26.10 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_3 = 1.21 + 0.58 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_3 = 0.51 (Z_{x_5})$$

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Y_4)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	8.96	8.96	21.13**	0.00
Residual	126	53.41	0.42		
Total	127	62.36			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>B</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.13		0.33	6.48**	0.00
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6)	0.38	0.38	0.08	4.60**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.379 \quad R^2 = 0.144 \quad SEE = 0.65105$$

จากตารางที่ 38 พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.144 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองได้ร้อยละ 14.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_4 = 2.13 + 0.38 (X_6)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_4 = 0.38 (Z_{x6})$$

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Y_5)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	6.76	6.76	26.17**	0.00
Residual	126	32.54	0.26		
Total	127	39.30			

ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.40		0.21	11.24**	0.00
ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา (X_7)	0.28	0.42	0.06	5.12**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.415 \quad R^2 = 0.172 \quad SEE = 0.50819$$

จากตารางที่ 39 พบว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา (X_7) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Y_5) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.172 ซึ่งแสดงว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ร้อยละ 17.20 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_5 = 2.40 + 0.28 (X_7)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_5 = 0.42 (Z_{X_7})$$

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสพการณ์จากการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_6)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	20.89	10.45	40.70**	0.00
Residual	125	32.08	0.26		
Total	127	52.98			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>b</i>	β	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.35		0.26	5.15**	0.00
ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา (X_7)	0.38	0.48	0.08	5.15**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.18	0.19	0.09	2.02*	0.05

** $p < .01$

* $p < .05$

$R = 0.628$ $R^2 = 0.394$ $SEE = 0.50662$

จากตารางที่ 40 พบว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา (X_7) และด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสิทธิส่วนบุคคล (Y_6) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.394 ซึ่งแสดงว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาและด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 39.40 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_6 = 1.35 + 0.38 (X_7) + 0.18 (X_5)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_6 = 0.48 (Z_{x7}) + 0.19 (Z_{x5})$$

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความสมดุลของชีวิต (Y_7)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	1	4.77	4.77	18.16**	0.00
Residual	126	33.08	0.26		
Total	127	37.84			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	2.33		0.26	9.00**	0.00
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6)	0.28	0.36	0.07	4.26**	0.00

** $p < .01$

$$R = 0.355 \quad R^2 = 0.126 \quad SEE = 0.51235$$

จากตารางที่ 41 พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_0) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความสมดุลของชีวิต (Y_7) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.126 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความสมดุลของชีวิตและสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความสมดุลของชีวิตได้ร้อยละ 12.60 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_7 = 2.33 + 0.28 (X_0)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_7 = 0.36 (Z_{X_0})$$

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8)

แหล่งความแปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	2	22.72	11.36	41.49**	0.00
Residual	125	34.23	0.27		
Total	127	56.94			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	<i>B</i>	<i>β</i>	<i>SE.B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
ค่าคงที่	1.80		0.28	6.46**	0.00
ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_0)	0.37	0.38	0.12	3.19**	0.00
ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_5)	0.28	0.28	0.12	2.35*	0.02

** $p < .01$

* $p < .05$

$R = 0.632$ $R^2 = 0.399$ $SEE = 0.52326$

จากตารางที่ 42 พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร (X_6) และด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร (X_7) เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Y_8) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.399 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ร้อยละ 39.90 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_8 = 1.80 + 0.37 (X_6) + 0.28 (X_7)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_8 = 0.38 (Z_{x_6}) + 0.28 (Z_{x_7})$$

ตอนที่ 8 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยการสัมภาษณ์จะใช้ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอน 5 ท่าน โดยมีคำถามดังนี้

1.เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ทำ หรือไม่อย่างไร

“ยังไม่เหมาะสม ควรปรับเพิ่มมากกว่านี้เพราะสวัสดิการต่าง ๆ ก็ไม่มี

อยากให้เรื่องค่าอาหารกลางวันและที่พัก” คุณนุช (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“ไม่เหมาะสม ค่าครองชีพสูงขึ้นควรปรับเพิ่มขึ้นกว่านี้” คุณศิริ (สัมภาษณ์,

10 สิงหาคม 2558)

“เหมาะแต่อยากให้ปรับเงินเดือนเพิ่มขึ้น” คุณกัญ (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“ไม่เหมาะสมควรปรับเพิ่มมากกว่านี้เพราะค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูงขึ้น”

คุณแจม (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“เหมาะสม เงินเดือนที่ได้พอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน” คุณอ้อย (สัมภาษณ์,
10 สิงหาคม 2558)

2. งานของท่านที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมหรือไม่ อย่างไร

“มีประโยชน์มาก รู้สึกภูมิใจที่ได้สอนเด็กป่วยเพราะเด็กป่วยน่าสงสารและน่าเมตตา หากเขาได้รับการอบรม ดูแลทั้งร่างกายจิตใจและการศึกษาก็จะทำให้เด็กป่วยมีความสุข และสามารถเป็นคนดีของพ่อแม่ได้” คุณนุช (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“มีประโยชน์มากรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานนี้เพราะช่วยให้เด็กป่วยมีอนาคตที่ดี เป็นคนดีของพ่อแม่และสังคมได้” คุณศิ (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“มีประโยชน์มากช่วยให้เด็กป่วยมีสุขภาพกายและจิตดีขึ้นและได้รับการศึกษา ที่ต่อเนื่องได้เมื่อหายจากโรคสามารถประกอบอาชีพที่ดีและสุจริตได้” คุณกึ่ง (สัมภาษณ์,
10 สิงหาคม)

“มีประโยชน์มากรู้สึกรักและสงสารเด็กป่วยที่ต้องเจ็บปวดจากการรักษาจึงรู้สึกอยากทำงานนี้ตลอดไปเพราะสามารถช่วยให้เด็กป่วยมีความรู้และนำความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้ ที่สูงขึ้นได้” คุณแจ่ม (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

“มีประโยชน์อย่างมาก รู้สึกรักและผูกพันในการสอนเด็กป่วยและจะทำงานนี้จนเกษียณอายุราชการเพราะเด็กป่วยต้องการกำลังใจและต้องการการศึกษาขณะที่ป่วยในโรงพยาบาล” คุณอ้อย, (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558)

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ได้รับค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม กับปริมาณที่ควรจะมีการปรับค่าตอบแทนเพิ่มตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน ให้มีความเหมาะสมและควรจะมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น อาหารกลางวัน ที่พัก

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเจ็บป่วย เพราะสามารถให้กำลังใจ ทำให้สุขภาพกาย และจิตเด็กป่วย ดีขึ้น และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องทำให้เด็กป่วยได้มีความรู้เพื่อนำไป เรียนต่อได้อย่างต่อเนื่อง และใช้ต่อขอระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นคนดีของพ่อแม่ และสังคมได้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลเป็นวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ที่ใช้การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีแนวทางในการศึกษาค้นคว้า สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะในการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล จากด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน และ 5) เพื่อศึกษาปรากฏการณ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ปีการศึกษา 2557 ตามเกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (Power analysis) ของโคเฮน (Cohen, 1988) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น (α) ที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 จำนวนตัวแปรต้น เท่ากับ 11 ตัวแปร ค่าอำนาจการทดสอบ (Power of the test) เท่ากับ 0.80 และหาขนาดอิทธิพลค่าความแตกต่าง (Effect size) = 0.15 แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคำนวณอำนาจการทดสอบ (Power analysis) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 128 คน ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key person) ภายหลังจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว ทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Standardized or structured interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ สุ่มครูผู้สอน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ และเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพมีรายละเอียด ดังนี้ คือ 1) เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลบุคคล เป็นข้อมูลส่วนตัว

ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ประกอบด้วยคำถามแบบเลือกตอบ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลของชีวิต และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงาน ตอนที่ 4 แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) เกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา ได้อ่านจําแนกอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.92 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) โดยคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป และการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลของชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับ
ปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ
ปริมาณงานที่ท่านได้รับสวัสดิการ และความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ และการให้
สวัสดิการ เช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทางเป็นไปอย่างยุติธรรม

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับดี ยกเว้น
ข้อท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป - กลับ ระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก บริเวณที่ทำงาน
โดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น อยู่ในระดับปานกลาง
โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ
ในสถานที่ทำงาน จัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ และสถานที่ทำงาน
มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อน ไม่อับชื้น

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับ
ปานกลาง ยกเว้นข้อ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในการทำงาน
อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาส
ให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับ
จากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ และการพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมต่อความทุ่มเทที่ท่าน
ได้ปฏิบัติงาน

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองโดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ
อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ
ในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น อบรม สัมมนา
และหน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการบูรณาการทางสังคม
หรือการทำงานร่วมกัน

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง
ในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ
อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ข้อความสำเร็จในงานที่ท่านจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ
จากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็น

หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน และเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือส่วนรวมผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟัง และให้ความช่วยเหลือเสมอ

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาสับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเองได้พิจารณาจากความสามารถ หรือประสบการณ์ในการทำงาน ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาสสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่านเสมอ และการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเองได้พิจารณาจากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน

1.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องรับผิดชอบ และท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าน้อยอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ท่านต้องรับผิดชอบ ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ จะไม่คุ้มค่าน้อย และช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี

1.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และหน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ยกเว้น ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความท้าทายของงาน ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน

2.1 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านความท้าทายของงานโดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน เครือข่ายภาครัฐ และเอกชน ทำให้ท่านต้องพัฒนาบุคลิกภาพเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการ ลักษณะของงานทำให้ท่านสามารถทดลองใช้วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไข บำบัด พื้นฟู ส่งเสริม การศึกษาให้กับเด็กป่วยฯ ให้สอดคล้องกับวิทยาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป และงานที่ท่านปฏิบัติ ต้องใช้ความสามารถ ความพยายามความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธีและหลักเกณฑ์ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้กำหนดไว้ โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกันในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจนพฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจาก มากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธีและหลักเกณฑ์ ที่ศูนย์การศึกษาพิเศษได้กำหนดไว้ โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกัน ในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญประสบการณ์ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจนพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

2.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความมีอิสระในการทำงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี ยกเว้น ข้อกฎระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัดความเป็นอิสระในการทำงานของท่านอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านสามารถคิดค้นและ นำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามหน้าที่ ความรับผิดชอบและท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ ของตนเองได้

2.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านผลป้อนกลับของงาน โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับ

จากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของท่าน ในการช่วยเหลือ ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสุขภาพกายและจิตให้กับเด็กป่วย ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจ ที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น และผลงานของท่านได้รับความสนใจ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของคุณครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร ด้านเจตคติของกลุ่มทำงาน ที่มีผลต่อองค์กร และด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา

3.1 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของคุณครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร โดยภาพรวม และรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการบริหารงาน ให้บริการด้านการศึกษากับเด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน สภาพแวดล้อม บรรยากาศ การทำงาน เป็นทีม ความร่วมมือการช่วยเหลือ และการให้เกียรติกันในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีการกำหนดและถ่ายทอด นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่าง ชัดเจนและเป็นระบบ

3.2 ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของคุณครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้อ อยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้แล้ว งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมายนโยบายของหน่วยงาน เช่นเดียวกับงานด้านอื่น และท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดกิจกรรม แสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งส่งผล ต่อความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน

3.3 ปัจจัยประสบการณ์จากการทำงานของคุณครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาของการปฏิบัติงาน และปัญหาของบุคลากร และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยประพฤติตามจรรยาบรรณข้าราชการ และบริหารจัดการหน่วยงานตามระบบคุณธรรม

4. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้) ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

5. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ในภาพรวม ได้ร้อยละ 47.20 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ในรูปสมการได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.70 + 0.36 (X_4) + 0.14 (X_2)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.51 (Z_{x_4}) + 0.25 (Z_{x_2})$$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.104 ซึ่งแสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้ร้อยละ 10.40

5.2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลเรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.180 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ร้อยละ 18.00

5.3 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลป้อนกลับของงานเป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.364 ซึ่งแสดงว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลป้อนกลับของงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียน สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้ร้อยละ 36.40

5.4 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความท้าทายของงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียน สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.280 ซึ่งแสดงว่า ความท้าทายของงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียน สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้ร้อยละ 28.00

5.5 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.158 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้ สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้ร้อยละ 15.80

5.6 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านสิทธิส่วนบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.364 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้ร้อยละ 36.40

5.7 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความก้าวหน้าในงาน และด้านความมีอิสระในการทำงาน เป็นตัวแปร ที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านความสมดุลของชีวิต ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.214 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านความสมดุล ของชีวิต และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรังในด้านความสมดุลของชีวิตได้ร้อยละ 21.40

5.8 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้า ในงาน เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.444 ซึ่งแสดงว่า ด้านผลป้อนกลับของงาน ด้านความท้าทายของงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ร้อยละ 44.40

6. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์ จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเอง มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียน สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัย ด้านประสบการณ์จากการทำงาน ซึ่งได้แก่ ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอนศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลในภาพรวม ได้ร้อยละ 40.50 เมื่อนำค่าสถิติตัวพยากรณ์มาสร้างสมการพยากรณ์ได้สมการพยากรณ์ปัจจัยด้านประสบการณ์ จากการงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็ก เจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลในรูปแบบสมการได้ ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y}_{tot} = 1.91 + 0.23 (X_5) + 0.19 (X_6)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{tot} = 0.36 (Z_{x5}) + 0.31 (Z_{x6})$$

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

6.4 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.144 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ได้ร้อยละ 14.40

6.5 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.172 ซึ่งแสดงว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้ร้อยละ 17.20

6.6 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา และด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านสิทธิส่วนบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.394 ซึ่งแสดงว่า ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา และด้านเจตคติของกลุ่มทำงาน

ที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล และสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคล
ได้ร้อยละ 39.40

6.7 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือก
เข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านความสมดุลของชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.126 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่า
ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิตและสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านความสมดุลของชีวิต
ได้ร้อยละ 12.60

6.8 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์
จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กรและด้านเจตคติของกลุ่มทำงาน
ที่มีผลต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอย และสามารถอธิบายความผันแปรของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านลักษณะงาน
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนาย
(R^2) เท่ากับ 0.399 ซึ่งแสดงว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร และด้านเจตคติ
ของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้
สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสามารถร่วมกัน
ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในด้านลักษณะ
งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้ร้อยละ 39.90

7. ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสามารถสรุป ได้ดังนี้

7.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ได้รับค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม
กับปริมาณที่ควรจะมีการปรับค่าตอบแทนเพิ่มตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม
และควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น อาหารกลางวัน ที่พัก

7.2 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเจ็บป่วย เพราะสามารถให้กำลังใจ ทำให้สุขภาพกาย จิตเด็กป่วยดีขึ้น และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่องทำให้เด็กป่วยได้มีความรู้เพื่อนำไปเรียนต่อได้อย่างต่อเนื่อง และใช้ต่อขอระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพที่สุจริตเป็นคนดีของพ่อแม่และสังคมได้

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน การดูแลเด็กป่วยให้มีความรู้สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และการจัดการเรียนการสอนจัดได้เหมาะสม รวมถึงกิจกรรมที่ต้องส่งเสริมด้านสุขภาพจิตให้กับเด็กป่วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวริย์ เพชรแต่ง (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับดี และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณภัทร เดชไกรสร (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ พรพิมล จงเป็นสุขเลิศ (2543, หน้า 1) กล่าวว่า ปัจจุบันมีเด็กจำนวนหนึ่งที่ต้องเผชิญกับปัญหาโรคภัยไข้เจ็บต้องเจ็บป่วยอยู่บ่อย ๆ หรือเป็นโรคเจ็บป่วยเรื้อรัง เช่น โรคหอบหืด โรคฮีโมฟีเลีย โรคข้ออักเสบ โรครูมาตอยด์ในเด็ก โรคเบาหวาน โรคหัวใจรูห์มาติก โรคมะเร็ง โรคสมองติดยา ฯลฯ ซึ่งการเจ็บป่วยดังกล่าว มีสาเหตุมาจากพยาธิ สภาพของโรคที่เกิดขึ้นส่งผลต่อเนื่องไปยังระยะเวลาในการรักษา เพื่อกลับสู่สุขภาพปกติ ซึ่งเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง คือ เด็กคนหนึ่งที่มีความต้องการพื้นฐานทางการเรียนรู้เหมือนกับเด็กปกติทั่วไป เมื่อเด็กเกิดสภาวะเจ็บป่วยอาจส่งผลทำให้มีพัฒนาการด้านต่าง ๆ เป็นไปได้ช้ากว่าปกติ ดังนั้น การกระตุ้นพัฒนาการเด็ก ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เด็กสามารถมีพัฒนาการได้ตามศักยภาพของเด็กที่มีอยู่ทำให้เด็กสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข จากปัญหานานัปการของเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังที่ต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล ส่งผลให้ถูกจำกัดความสามารถ

ในการทำกิจกรรม การเคลื่อนไหว รวมทั้งโอกาสที่เด็กจะได้สัมผัสและเรียนรู้จากโรภภายนอก ให้แคลง มีแรงจูงใจในการพัฒนาด้านสติปัญญาในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ต่ำกว่าเด็กปกติ ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาเด็กเจ็บป่วยที่ต้องนอนรักษาตัวในโรงพยาบาล จึงมีความสำคัญยิ่งขึ้นไปกว่า การพัฒนาเด็กปกติทั่วไป ส่วนด้านสวัสดิการที่จัดให้ครูผู้สอนยังไม่เพียงพอ จึงอาจส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งโดยอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยภาพรวม และรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอเนื่องจากหน่วยงานไม่มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัย และค่าอาหารกลางวันให้กับครูผู้สอนย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างแน่นอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร น้ำแสง, อุมพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และกิตติพงษ์ คงสมบูรณ์ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า ส่วนปัจจัยระดับรายได้ และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ เนตรพัฒนา ยาวีราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้เก็บเกี่ยวประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงานความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่ามีค่าก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัวมีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้ความช่วยเหลือสังคม ด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเองรวมทั้งหน่วยงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้งนี้

อาจเป็นเพราะ สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนไม่อับชื้น มีมาตรการในการจัดสภาพการทำงาน เพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ และมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 110) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และการขึ้นเงินเดือนยังไม่เหมาะสมต่อความทุ่มเทที่ครูผู้สอนได้ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานยังไม่มีความมั่นคง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546, หน้า 85) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2552, หน้า 16) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานอาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง ความก้าวหน้าของงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดีทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น คุงาน อบรม สัมมนาอยู่เสมอหน่วยงานให้การสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ หรือการทำงานร่วมกันและมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา จันทระเสนา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 235 - 238) ได้กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) งานที่ควรทำคือต่อ โอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม และรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกที่ท้าทายเกิดขึ้นจากการทำงานของตน

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล ด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานในศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วย ในโรงพยาบาลเป็นการทำงานร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล ส่งผลทำให้การทำงานร่วมกันมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากแพทย์ พยาบาลมีหน้าที่ปฏิบัติงานค่อนข้างมากทำให้การทำงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานต่างคน ต่างทำขาดการประชุมปรึกษาหารือกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ถัดดา จันทรเสนา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร น้าแสง และคณะ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกัน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล ด้านสิทธิส่วนบุคคลโดยภาพรวมและรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรม ยังไม่ขัดแย้งกับผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน ด้านการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นครูผู้สอนส่วนใหญ่ไม่มีการปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิมทำให้ครูผู้สอนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติ ในศูนย์การเรียนรู้เด็กป่วยค่อนข้างน้อยทำให้เกิดการลาออกจากงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สุนาคราช (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัด โรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11) กล่าวว่า พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

1.7 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง

ในโรงพยาบาล ด้านความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวมและรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีปริมาณงานที่มากทำให้ช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน

ยังไม่เหมาะสมดีเท่าที่ควร โดยการปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอนจะต้องมีการวางแผนในการจัดทำกิจกรรมการเรียนการสอน สื่อ วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ และระดับชั้น สอดคล้องกับสภาพความเจ็บป่วย ให้มีจำนวนเพียงพอ และหลากหลายเตรียมการจัดบริการทางการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเด็กเป็นรายบุคคล ปรับหลักสูตรให้เหมาะสม จัดทำแผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล เลือกกิจกรรมการเรียนการสอน จัดตารางสอนและตารางกิจวัตรประจำวัน จัดห้องเรียนเหมาะสมเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดเอกสาร ตำรา หนังสือเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อ เทคโนโลยีพร้อมใช้ เอกสารที่ใช้ประกอบการวัด และประเมินผล การจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ และคณะ (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และพิจารณาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ แสง ชีระภากร (2533, หน้า 12) ได้กล่าวว่า เวลาจึงนับว่ามีค่า และเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับผู้บริหารทุกระดับในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวม และส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงาน และยังเป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติอย่างมีความสุข

1.8 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นการให้บริการด้านการศึกษาสำหรับเด็กเจ็บป่วยที่ต้องรับการรักษาในโรงพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา สุนาคราช (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาสรีน สุกุลปักษ์ และคณะ (2554) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อติศรีสุดา เฟื่องฟู (2544, หน้า 234) กล่าวว่า การเจ็บป่วยเรื้อรัง หมายถึง

ภาวะเจ็บป่วยที่เป็นนานเกินกว่า 3 เดือนขึ้นไป ส่งผลกระทบต่อกิจวัตรประจำวันของเด็กตามวัย และมีผลต่อการดำเนินชีวิต โดยอาจเกิดจากตัวโรคเอง หรือเกิดจากความวิตกกังวลของบิดา มารดา ส่งผลให้ต้องอยู่ในโรงพยาบาลเป็นเวลานาน หรือต้องการการรักษาที่มากและยาวนานกว่าเด็กวัยเดียวกัน รวมถึงในบางรายที่เรื้อรังต้องการการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่องที่บ้าน การเจ็บป่วยเรื้อรัง เฉพาะ โรคที่พบบ่อยในเวชปฏิบัติ เช่น หอบหืด เบาหวาน ลมชัก ภูมิคุ้มกันบกพร่อง ดังนั้น งานที่ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติคือการให้บริการด้านการศึกษาและการดูแลสุขภาพจิตลดภาวะความเครียด วิตกกังวล ท้อแท้ เด็กป่วยให้ดีขึ้น และยังคงสอดคล้องกับ ฮัคแมน และ โอนแฮม (Hackman & Oldham, 1980, p. 32 อ้างถึงใน สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง 2552, หน้า 38) ได้กล่าวไว้ว่าจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน อยู่ 3 สถานะ คือ 1) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ 2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน 3) ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำโดยบุคคล สามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจ และคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

2. ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาลโดยภาพอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ ทำให้ต้องศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ใช้ความสามารถ ความพยายามความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน เครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทำให้ครูผู้สอนต้องพัฒนาบุคลิกภาพ เสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการและลักษณะงานทำให้สามารถทดลองใช้วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิมเพื่อตอบสนองต่อการแก้ไข บำบัดฟื้นฟู ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กป่วย ๆ ให้ทันวิทยาการสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา เพ็ชร์พันธ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังคงสอดคล้องกับ เวอร์เตอร์ และ เดวิส (Werther & Davis, 1982, pp. 66 - 67) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงานโดยมีลักษณะงาน

ที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทายจะช่วยให้บุคลากรทำงานมีความพึงพอใจและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังนั้นถ้าบุคลากรรับรู้ว่าการมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานที่มีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง

2.1 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความท้าทายของงานโดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ปฏิบัติครูผู้สอนรู้สึกกระตือรือร้น รมณ์กระวังตัวอยู่ตลอดเวลาและงานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ครูผู้สอนต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านประกอบกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็กเจ็บป่วย สอดคล้องกับ สุมาลย์ รอดนางบวช (2551, หน้า 8) กล่าวว่า ปัจจัยชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ด้านลักษณะของงาน สภาพแวดล้อมการทำงานต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความท้าทายของงาน ความยากง่ายของงาน ความหลากหลายของงาน ความมีคุณค่าของงาน ความเสี่ยงภัยในงาน

2.2 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมและรายชื่อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โอกาสความก้าวหน้าในงานสายงานเดียวกันยังไม่เท่าเทียมกันกับระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานไม่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา จันทระเสนา (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2535, หน้า 398) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้นหรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพ และค่าตอบแทนสูงขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านความมีอิสระในการทำงานโดยภาพรวมและรายชื่อส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีโอกาสดัดสินใจ ใช้วิจารณญาณ และแสดงความคิดเห็น

ในการปฏิบัติงาน มีอิสระในการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้ และสามารถคิดค้นนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระสอดคล้องกับ ฮัคแมน และ โอนแฮม (Hackman & Oldham, 1980, p. 32 อ้างถึงใน สุริย์พร โปธิศรีทอง, 2552, หน้า 38) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ คือ 1) ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกทำงานมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ 2) ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน 3) ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนด และตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมา คือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานจะลดลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลลดลงอย่างเห็นได้ชัดจากผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (Core job dimensions) คือ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้บุคลากรมีความอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

2.4 ปัจจัยลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านผลป้อนกลับของงานโดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานในการช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษาฟื้นฟูสุขภาพกายและจิตให้กับเด็กป่วย ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชื่นชม เปิดโอกาสให้ชี้แจงและทักท้วงได้ สอดคล้องกับ สุริย์พร โปธิศรีทอง (2552, หน้า 36) กล่าวว่าลักษณะงานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ ความสามารถที่ทำท่ายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง ได้เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนจบจนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด ผลงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา คุณลักษณะงาน คือ สิ่งที่ส่งผลต่อภาวะรับการจูงใจสูง คุณภาพการทำงานสูง ความพอใจในงานสูง การขาดงาน และการลาออกจากงานต่ำ

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีเจตคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติเพราะครูผู้สอน ในศูนย์การเรียนรู้ต้องมีคุณสมบัติ คือ ความเมตตา กรุณา จิตใจโอบอ้อมอารี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ที่จำเป็นต้องใช้ในการดูแลเด็กเจ็บป่วยที่จะทำให้เด็กป่วยรู้สึกดีทั้งใจกาย และความรู้ที่จะต้องนำไปสั่งสอนเด็กป่วย การทำงานร่วมกันมีความรักสามัคคี ครูผู้สอนทุกคนรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ทำให้ครูผู้สอนมีความภูมิใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงานรวมทั้งให้ความเป็นอิสระในการทำงานในการคิดตัดสินใจในการทำงาน ดังนั้น ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีฟราตี และ เซอร์ยี (Efraty & Sirgy, 1990, pp. 3 - 4) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมพนักงานซึ่งแสดงออกมา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นพนักงานขององค์กรขนาดใหญ่บนแถบตะวันตกของสหรัฐอเมริกา โดยใช้การศึกษาถึง คุณภาพชีวิตการทำงานเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบการศึกษา คือ ใช้มิติด้านความต้องการ ความพึงพอใจ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ ความอยู่รอด สังคม อัตตะ และความต้องการที่แท้จริงของตนเองจากการศึกษาผลกระทบของความต้องการ ความพึงพอใจตามองค์ประกอบดังกล่าวนี้ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในองค์กร ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน และความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.1 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการกำหนดและถ่ายทอดนโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้ครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจน เป็นระบบการบริหารงานให้บริการ ด้านการศึกษาแก่เด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกันมีแนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ชัดเจน มีเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมร่วมมือช่วยเหลือกัน และการให้เกียรติกันในหน่วยงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ อนุชน ภาวชน (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ และยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลด้านความรู้รู้สึกว่า ตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร โดยภาพรวมและรายชื่อ ทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน และเห็นคุณค่าในผลงานของครูผู้สอน ที่ได้ใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ สนับสนุน และสนใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน เด็กป่วยและผู้ปกครองในการปฏิบัติงานจนทำให้ครูผู้สอนรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้ที่ทำงานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ อนุชน ภวายน (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ และยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาของการปฏิบัติงาน และปัญหาของบุคลากร ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยประพฤติตามจรรยาบรรณข้าราชการ และบริหารจัดการหน่วยงานตามระบบคุณธรรม และผู้บังคับบัญชาเข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ดี เป็นกันเอง สนับสนุนรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา ให้คำแนะนำและร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ และคณะ(2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น พบว่า ตัวแปรทั้ง 3 กลุ่ม สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 68.3 ($R^2 = 0.683$) คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กร การให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน

รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับ รติยา นิตย์ภิรมย์ (2548, หน้า 80 - 82) กล่าวว่า ลักษณะการบริหารงาน คือ การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และมีความยุติธรรม

4. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล เรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลป้อนกลับของงาน และด้านความก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม ได้ร้อยละ 47.20 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ครูทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชื่นชม เปิดโอกาสให้ครูได้ชี้แจงและทักท้วงได้ทำให้เกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้นและรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงาน ในการช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษา พัฒนาสุขภาพกายและจิตให้กับเด็กป่วย และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานสายงานเดียวกันยังไม่เท่าเทียมกันกับระดับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานไม่มีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุ และฉุกเฉิน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะงานระดับการศึกษาโดยร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.60 และยังคงสอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2535, หน้า 398) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นเรื่องของการเปลี่ยนแปลงฐานะในการทำงานของบุคคลที่สูงขึ้น หรือดีขึ้น มีความรับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเกียรติภูมิ สถานภาพและค่าตอบแทนสูงขึ้น และการเลื่อนตำแหน่งยังมีความสำคัญต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรในประการต่าง ๆ เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพและรวมทั้งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์แก่กุลด้นต่าง ๆ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาลเรียงตามลำดับการพยากรณ์จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร และด้านความรู้ดีกว่าตนเอง

มีความสำคัญต่อองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลในภาพรวม ได้ร้อยละ 40.50 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หน่วยงานมีการกำหนด และถ่ายทอด นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้ครูผู้สอนทราบอย่างชัดเจน เป็นระบบ การบริหารงานให้บริการด้านการศึกษากับเด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน มีแนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม ชัดเจน มีเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมร่วมมือช่วยเหลือกัน และการให้เกียรติกัน ในหน่วยงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์กรสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ ร้อยละ 58.40 และยังสอดคล้องกับ อนุชน ภวายน (2549, หน้า 22) กล่าวว่า ความรู้สึก หรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จาก ประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ อย่างเพียงพอ และยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

6. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังใน โรงพยาบาล โดยอภิปรายผลได้ ดังนี้

6.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ได้รับค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับปริมาณที่ควรจะมีการปรับค่าตอบแทนเพิ่มตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันให้มีความเหมาะสม และควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น อาหารกลางวัน ที่พัก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนได้รับค่าตอบแทนที่ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงขึ้น สอดคล้องกับ คุณศิริ (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558) กล่าวว่า “ไม่เหมาะสม ค่าครองชีพสูงขึ้นควรปรับเพิ่มขึ้นกว่านี้” และสอดคล้องกับ คุณแจ่ม (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558) กล่าวว่า “ไม่เหมาะสม ควรปรับเพิ่มมากกว่านี้ เพราะค่าใช้จ่ายในครอบครัวสูงขึ้น”

6.2 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ครูผู้สอนมีความภาคภูมิใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเด็กเจ็บป่วย เพราะสามารถให้กำลังใจ ทำให้สุขภาพกายจิตเด็กป่วย ดีขึ้น และสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้เด็กป่วยได้มีความรู้ เพื่อนำไปเรียนต่อได้อย่างต่อเนื่อง และใช้ต่อขอระดับการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถประกอบอาชีพ ที่สุจริตเป็นคนดีของพ่อแม่ และสังคมได้ สอดคล้องกับ คุณนุช (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558) กล่าวว่า “มีประโยชน์มาก รู้สึกภูมิใจที่ได้สอนเด็กป่วยเพราะเด็กป่วยน่าสงสารและน่าเมตตา หากเขาได้รับการอบรม ดูแลทั้งร่างกายจิตใจและการศึกษาก็จะทำให้เด็กป่วยมีความสุข และสามารถเป็นคนดีของพ่อแม่ได้” และยังสอดคล้องกับ คุณแจ่ม (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558) กล่าวว่า “มีประโยชน์มากรู้สึกรัก และสงสารเด็กป่วยที่ต้องเจ็บปวดจากการรักษา จึงรู้สึก อยากทำงานนี้ตลอดไป เพราะสามารถช่วยให้เด็กป่วยมีความสุข และนำความรู้ไปใช้ในการเรียนรู้อันสูงขึ้นไป” นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับคุณกึ่ง (สัมภาษณ์, 10 สิงหาคม 2558) “มีประโยชน์มาก ช่วย让孩子ป่วยมีความสุขกายและจิตดีขึ้น และได้รับการศึกษาที่ต่อเนื่องได้เมื่อหายจากโรค สามารถประกอบอาชีพที่ดี และสุจริตได้”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลผู้วิจัยเสนอแนะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับดี ได้แก่

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม คือ ผู้บริหารควรพิจารณาการให้ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม และมีความยุติธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและปรับเพิ่มเงินเดือน อย่างมีความยุติธรรม และเสมอภาค

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรปรับสภาพแวดล้อมบริเวณที่ทำงานโดยรอบ ไม่ให้มีเสียงดังรบกวน และบริเวณโดยรอบให้มีความร่มรื่น เพื่อให้เด็กป่วยสามารถนั่งทำกิจกรรม การเรียนการสอนนอกจากการเรียนบนเตียงผู้ป่วย และห้องเรียน ซึ่งเด็กป่วยจะมีสุขภาพจิตดีขึ้น ทำให้การเรียนการสอนมีความสุข สนุกสนาน ผ่อนคลายได้ดี

1.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ผู้บริหารควรพิจารณา ปรับตำแหน่งในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นให้กับครูผู้สอนในศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย

ในโรงพยาบาลโดยมีความเสมอภาคไม่ว่า ครูผู้สอนจะทำงานภายใน หรือภายนอกหน่วยงาน ดันสังกัด เพื่อให้เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการทำงานที่มีความสุข และเกิดประสิทธิภาพ

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองผู้บริหารควรเปิดโอกาส ให้ครูผู้สอนได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอนที่แตกต่าง จากเดิม เพื่อให้เด็กป่วยได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และได้รับความรู้ที่ตรงรวมทั้งการส่งเสริม ให้ครูผู้สอนได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นผู้บริหารควรจัดอบรม เพื่อส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้ทำงานร่วมกันกับแพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่ในการดูแลเด็กป่วยร่วมกัน โดยร่วมมือเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อให้การทำงานมีความเข้าใจกันมากขึ้นระหว่างครูผู้สอน และบุคลากรทางการแพทย์

1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลผู้บริหารควรให้ความสำคัญการมีสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกัน ของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ทั้งภายใน และภายนอกต้นสังกัด ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยผู้บริหารร่วมรับฟังถึงปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเรื่องส่วนตัวโดยให้เกียรติกันซึ่งกันและกัน

1.7 ด้านความสมดุลของชีวิตผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของครอบครัวครูผู้สอน ที่จะต้องมีเวลาให้กับครอบครัวเพื่อให้การดำเนินชีวิตที่มีความสุข และเกิดความสมดุลระหว่าง การทำงานที่จะส่งผลการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผู้บริหารควรให้กำลังใจ สำหรับครูผู้สอนที่ทำหน้าที่ในการดูแลเด็กป่วย เพื่อให้ครูผู้สอนได้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มมากขึ้นและควรพิจารณาในการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ทำคุณประโยชน์แก่สังคม

2. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาลควรส่งเสริมด้านความก้าวหน้าในงานให้กับครูผู้สอน

3. ปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อเจตคติของครูผู้สอนที่มีผลต่อหน่วยงาน และการให้ครูผู้สอนมีความรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญต่อหน่วยงานโดยการปฏิบัติตัว ของผู้บังคับบัญชาที่มีความจริงใจเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเสมอภาคซึ่งปัจจัยดังกล่าว จะทำให้ครูผู้สอนเกิดความรักในหน่วยงานและตัวผู้บังคับบัญชาทำให้การปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

4. ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านความมีอิสระในการทำงานของครูผู้สอนในโอกาสตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณ และแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน การจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบ ได้อย่างอิสระเพื่อให้การปฏิบัติ เกิดจากความคิดเห็นที่แตกต่างกันแต่ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพ

5. ปัจจัยประสพการณ์จากการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชาในการสนับสนุนหรือรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งการให้คำปรึกษา แก้ปัญหา ให้คำแนะนำต่อผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความต้องการของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาลที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

3. ควรศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลกับความต้องการของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

4. ควรศึกษางานวิจัยตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลเพิ่มเติม เพื่อจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

5. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

บรรณานุกรม

- กนกนัส ตู้อินดา. (2553). *คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ตชั้นแนล. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสมาธิ, สาขาวิชาสุขภาพจิต, คณะแพทยศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กนกพรณ จันทรวงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมัน ในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี. วิทยาลัยศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ศ.พ.).*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการประเมินการดำเนินงาน โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *นโยบายการปฏิรูปการศึกษาสำหรับคนพิการในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 - 2561). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.*
- กษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของครูโรงเรียนราชินีบน. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสมาธิ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- กองการศึกษาเพื่อคนพิการ. (2543). *การติดตามผลการดำเนินงาน โครงการสอนเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง ในโรงพยาบาล ประจำปีงบประมาณ 2543. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.*
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 - 22.*
- การเกด อนันต์วินุสรณ์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยาลัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.*

- กิมบวย เพชรพันธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ช่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). สมุทรปราการ: เดชกมลออฟเซต.
- ขนิษฐา สุนากราช. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกทม อารียา. (2544). *ความเป็นเลิศ*. *วารสารวิชาการ*, 4(4), 28 - 29.
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตชนบุรีสังกัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จirnันท์ เพ็ชรแก้ว. (2544). *การสำรวจคุณภาพชีวิตและความต้องการทางการศึกษา เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร: กรณีศึกษาอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จุฑามาส ศรีจำนง. (2549). *การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นัทรสุดา ปัทมะสุนธุ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ซัท เมืองโคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชาญชัย อินทรประวัตติ. (2547). *รายงานการวิจัยสถาบันเรื่อง การติดตามผลบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี รุ่นปีการศึกษา 2539*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมภาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และกิตติพงษ์ คงสมบุญ. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณภัทร เดชไกรสร. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 14 กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- คนัย ไชยโยธา. (2534). *การบริหารงานสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ดาลัด จันทระเสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน*. ปัญหาพิเศษสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร - เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทศพล หิรัญวงศ์ และสุริยะ เจียมประชนารากร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กเล็ก: ศึกษาเฉพาะกรณีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- ทองปาน พันธุ์ และช่อทิพย์ บรมชนรัตน์. (2553). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต
การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดสระแก้ว.
วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ, 3(2), 100.
- ทองพูน กล้าไพบรี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน
พื้นที่ทุรกันดาร จังหวัดชัยภูมิ*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารสาธารณสุข, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อรุณยา. (2543). คุณภาพชีวิตที่ดี. *วารสารประชากรศึกษา*, 12(1), 9 - 10.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นนทกานต์ วุฒิอารีย์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด
สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาชุมชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2549). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
เซนทรัลเอ็กซ์เพรส.
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน
ประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารกับการวัดผลการศึกษา*, 3(1), 22 - 25.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*,
53(1), 5 - 12.
- บุรัสกร เตชะมา, สุคนธา กงสีล, สมชาติ ไตรรักษา และกิติพงษ์ หาญเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มี
อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์
เนชั่นเนล. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 42(2), 125.
- บุศรา กาฮี. (2546). *วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปณิชา คีสวัสดิ์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจ
ในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลทหารผ่านศึก*.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ประทุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2532). *ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์
อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณิบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.*
- ผดุง อารยะวิญญู. (2542). *การศึกษาสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ*. กรุงเทพฯ: แว่นแก้ว.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2538). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พรพิมล จงเป็นสุขเลิศ. (2543). *การศึกษาการจัดโครงการสอนเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย, บัณฑิตวิทยาลัย,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: สำนักงานทดลองทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- พิสมัย ไกรดงพลอง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กร: ศึกษากรณีเฉพาะสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงานใหญ่
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (2532). *วัฒนธรรมกับการบริหาร = Culture and administration*. กรุงเทพฯ:
อักษรเจริญทัศน์.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. (2542). *การพัฒนาตน*. เข้าถึงได้จาก <http://library.vu.ac.th/km/?p=783>
- ภัทรวรรณ สนวนันท์. (2557, 1 พฤศจิกายน). *พนักงานราชการ*. สัมภาษณ์.
- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงาน
แบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2535). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มาสริน ศุกลปักษ์, จริญญาพร เจริญโล่ทองดี และดารณี มิตรสุภาพ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 5(1), 121.
- รติยา นิตย์ภิรมย์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ เขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพมหานคร บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ลัดดา จันทร์เสนา. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ, พัชรมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปีศลปี และพัชรา ยิ้มศรวล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาพื้นฐานการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2521). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: แมสพลับลิชซิ่ง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537). *การพิจารณาค่าตอบแทนจากการประเมินค่าของงานด้านวิธีการเปรียบเทียบองค์ประกอบและด้านวิธีการกำหนดค่าคะแนน*. *วารสารข้าราชการ*, 39(6), 29 - 39.
- ศตพร ประสงค์ศิลป์ (2557, 1 พฤศจิกายน). พนักงานราชการ. สัมภาษณ์.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). *การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552).
 แนะนำ MSQWL. เข้าถึงได้จาก <http://www.qwlthai.com>
- สมาน รังสีโยฤกษ์. (2540). *การพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สรวิชัย ดอกกุหลาบ. (2549). *การบริหารงานศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
 โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สรวิชัย ดอกกุหลาบ. (2550). *การบริหารงานศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
 โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สรวิชัย ดอกกุหลาบ. (2553). *การบริหารงานศูนย์การเรียนรู้เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
 โดยศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุวริย์ เพชรแดง. (2555). *ปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติ
 ในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต,
 สาขาวิชาเอกการพยาบาลสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเด็กป่วย
 ในโรงพยาบาลในโครงการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามพระราชดำริ สมเด็จพระเทพ
 รัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *การจัดการศึกษาทางเลือกรูปแบบ
 ศูนย์การเรียนรู้โดยโรงพยาบาลและสถาบันทางการแพทย์*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2541). *แนวปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายสาธารณสุข
 ในการดำเนินงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่
 สาธารณสุข*. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2542). *เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสุขศึกษา
 แห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงสาธารณสุข
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2550). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550*.
 กรุงเทพฯ: ธนาเพส.
- สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2552). *รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทย
 ปี 2552 (Thais' Quality of Life in Year 2009)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานของศูนย์การศึกษาพิเศษ*. กรุงเทพฯ:
 สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ.

- สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. (2556). *การประเมิน โครงการศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรัง โรงพยาบาล เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุกานดา ขวัญเมือง (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสระบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุนทรา โต้บัว และอารีย์ แสงรัสมิ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. ใน การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 45: สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุนิสา แสงจ้าว. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการทำงาน*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุมาลย์ รอดนางบัว. (2551). *รายงานการไปประชุม ฐาน อบรม สัมมนา: ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง. (2552). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุวัจชัย สมไพบูลย์. (2539). *แนวโน้มการจัดการทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แมนแมนเนจ.
- เสนาะ ดิยาว. (2537). *การบริหารบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อดิสรุสดา เฟื่องฟู. (2544). *พัฒนาการและพฤติกรรมเด็กสำหรับเวชปฏิบัติทั่วไป*. กรุงเทพฯ: ลำปิยอนด์เอ็นเทอร์ไพรซ์.
- อนุชน ภาวณ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานขอแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมเพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

- อมรา มโนยศ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมจริยธรรมของพยาบาล
ในหน่วยไตเทียมในโรงพยาบาลเขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม
ในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา แก้วอำภา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่มคุณค่า
ในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณพงษ์, นพพร โหวธีระกุล และฉวีวรรณ บุญสุขวิทวัส. (2555).
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. *วารสารเกื้อการุณย์*,
19(2), 200.
- โอภาส วิเศษ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่ปฏิบัติงาน
ในสถานอนามัยตามแนวแดนไทย - กัมพูชา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Alvesson, M. (1987). Organization, culture and ideology. *International Studies of Management
And Organization*, 17(2), 4 - 8.
- Backer, H. S. (1982). Culture: A sociological view. *Yale Review*, 17(25), 13 - 527.
- Best, J. W., & Kahn. J. V. (1993). *Research in education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice - Hall.
- Bluestone, I. (1977). Implementation quality of work life program. *Management Review*, 4, 44.
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources: Productivity quality of work life profits*
(5th ed.). Boston: McGraw - Hill.

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Collins.
- Davis, G. A. (1977). *Effective schools and effective teacher*. Boston: Allyn and Bacon.
- Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life on employee behavioral responses. *Social indicators research*, 2(22), 31 - 47.
- Fradier, G. (1976). Quality - of - work life UNESCO Luanne. *Perfected by Impieties Reunites de Luanne*, 2(3), 234.
- George, S., & Berson, K. (1990). *The nature of the administration process*. New York: McGraw - Hill.
- Guest, R. H. (1979, July - August). Quality of work life - learning from tarrtown. *Harvard Business Review*, 20, 76 - 87.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Journal of organizational behavior and human performance*, 16, 250 - 279.
- Herbert, J. (1974). Development of life quality inventory. *Dissertation Abstracts International*, 35(1), 527 - A.
- Hunt, S. D., Chonko, L. E., & Wood, V. R. (1958). Organizational commitment and marketing. *The Journal of Marketing*, 49(1), 112 - 126.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). St Paul, MN: West.
- Jucius, M. J. (1971). *Personal management* (6th ed.). Homewood: Richard Duwin.
- Kelly, H. E. (1995). Perceptions of the quality of work life of teacher in private catholic high schools. *Dissertation Abstracts International*, 55(7), 1765 - A.
- Khamrat, C. (2004). *Quality of work life of the provincial health personal in the northeast of Thailand*. Bangkok: Public Health Faculty of Graduate Studies, Mahidol University.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 11(1), 37 - 53.
- Lewis, R. A., & Spanier, G. B. (1979). Theorizing about the quality and stability of marriage. *Contemporary Theories about The Family*, 1(1), 268 - 294.

- London, E. (1977). Competition in retailing. In *Office of fair trading research paper No. 13*. London: Office of Fair Trading.
- Merton, H. C. (1977). A Look at factor effecting the quality of working life. *Monthly Labour Review*, 10(15), 1.
- Milton, C. (1981). *Human behavior in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Practice - Hall.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, 76, 845 - 855.
- Porter, L. W., Steers, R. M. (1983). Psychology of employee lateness, absence, and turnover: A methodological critique and an empirical study. *Journal of Applied Psychology* 68(1), 88 - 101.
- Schermerhorn, J. R. (1996). *Management and organizational behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Seashore, K. L. (1988). Effects of teacher quality of work life I secondary schools on commitment and sense of efficiency. *Journal of School Effectiveness and School Improvement*, 9(1), 1.
- Smith, C. A. (1983). Organizational citizenship behavior its nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*. 17(2), 653 - 663.
- Streer, R. & Porter L. (1991). *Motivation and work behavior*. Singapore: McGraw - Hill.
- UNESCO. (1993). Indicator of environment quality of life. *Research and Papers in Social Science*, 3(7), 11 - 12.
- Walton, R. (1974). QWL indicators - prospects and problems. In A. Portugal (Ed.). *Measuring the quality of working life*. (pp. 57 - 70). Ottawa: Department of Labour.
- Werther, W. B. & Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Auckland: McGraw - Hill.
- Wilkins, A. L., & Patterson, K. J. (1985). *Gaining control of the corporate culture*. n. p.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621 /ว. 721

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

10 มีนาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาววาสนา วิลัยเกษ นิสิตหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
ในความดูแลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0 - 3810 - 2006

โทรสาร 0 - 3839 - 1043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 1367

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

9 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วย นางสาววาสนา วิลัยเกษ นิสิตหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประยูร อิมสวาสดี เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์
จึงมีความประสงค์ขออนุญาตจากท่านเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0 - 3810 - 2006

โทรสาร 0 - 3839 - 1043

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 1366

ศูนย์นวัตกรรมทางการบริหาร
และผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20130

15 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการใช้ชื่อสถาบันและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ด้วย นางสาววาสนา วิลัยเกษ นิสิตหลักสูตร ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ขณะนี้อยู่ระหว่างการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวัสดิ์ เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์
เพื่อให้การวิจัยดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์
จึงมีความประสงค์ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากร
ในสถาบันของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ
(ลงชื่อ) **เชษฐ ศิริสวัสดิ์**

(ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

งานบริการการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทร. 0 - 3810 - 2006

โทรสาร 0 - 3839 - 1043

ภาคผนวก ข

- ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (*IOC*)

ตารางที่ 43 ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบทดสอบ

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
1.	1	1	1	1	1	1	24.	1	-1	1	1	1	0.60
2.	1	1	1	1	1	1	25.	1	1	1	1	1	1
3.	1	1	1	1	1	1	26.	1	1	0	1	1	0.80
4.	1	1	1	0	1	0.80	27.	1	-1	1	1	1	0.60
5.	1	1	1	1	1	1	28.	1	1	1	1	1	1
6.	1	1	1	1	1	1	29.	1	1	-1	1	1	0.60
7.	1	1	1	1	1	1	30.	1	1	1	1	1	1
8.	1	1	1	1	1	1	31.	1	1	1	1	1	1
9.	1	1	1	1	1	1	32.	1	1	1	1	1	1
10.	1	1	1	1	1	1	33.	1	1	1	1	1	1
11.	1	1	1	1	1	1	34.	1	-1	1	1	1	0.60
12.	1	1	1	1	1	1	35.	1	1	1	1	1	0.80
13.	1	1	1	1	1	1	36.	1	1	1	1	1	0.80
14.	1	1	1	1	1	1	37.	1	1	1	1	1	0.80
15.	1	1	1	1	1	1	38.	1	1	1	1	1	1
16.	1	-1	1	1	1	0.60	39.	1	1	1	1	1	1
17.	-1	1	1	1	1	0.60	40.	1	1	1	1	1	1
18.	1	1	0	1	1	0.80	41.	1	1	1	1	1	1
19.	1	1	1	1	1	0.80	42.	1	1	1	1	1	0.80
20.	1	1	-1	1	1	0.60	43.	1	1	1	1	1	1
21.	1	1	-1	1	1	0.60	44.	1	1	1	1	1	1
22.	1	1	1	1	1	1	45.	1	1	1	1	1	1
23.	1	1	1	1	1	1	46.	0	1	1	1	1	0.80

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	ข้อ	ผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC
	1	2	3	4	5			1	2	3	4	5	
47.	1	1	1	0	1	0.80	70.	1	1	1	1	1	1
48.	1	1	1	1	1	1	71.	1	1	1	1	1	1
49.	1	1	1	1	1	1	72.	1	1	1	1	1	1
50.	1	1	1	0	1	0.80	73.	1	-1	1	1	1	0.60
51.	1	1	1	1	1	1	74.	1	1	1	1	1	1
52.	1	1	1	1	1	1	75.	1	1	1	1	1	1
53.	1	1	1	1	1	1	76.	1	1	1	1	1	1
54.	1	1	1	1	1	1	77.	1	1	1	1	1	1
55.	1	1	1	1	1	1	78.	1	1	0	1	1	0.80
56.	1	1	1	1	1	1	79.	1	1	0	1	1	0.80
57.	1	1	1	1	1	1	80.	1	1	1	1	1	1
58.	1	1	1	1	1	1							
59.	1	1	1	1	1	1							
60.	1	1	1	1	1	1							
61.	1	1	1	1	1	1							
62.	1	1	1	1	1	1							
63.	1	1	1	1	1	1							
64.	1	1	0	1	1	0.80							
65.	1	1	1	1	1	1							
66.	1	1	1	1	1	1							
67.	1	1	1	1	1	1							
68.	1	1	1	1	1	1							
69.	1	1	1	1	1	1							

ภาคผนวก ค

- ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ตารางที่ 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.34	25.	0.56
2.	0.59	26.	0.61
3.	0.62	27.	0.38
4.	0.51	28.	0.43
5.	0.78	29.	0.58
6.	0.77	30.	0.51
7.	0.73	31.	0.53
8.	0.84	32.	0.61
9.	0.80	33.	0.66
10.	0.64	34.	0.69
11.	0.59	35.	0.56
12.	0.73	36.	0.65
13.	0.70	37.	0.38
14.	0.47	38.	0.68
15.	0.84	39.	0.74
16.	0.65	40.	0.75
17.	0.59	41.	0.82
18.	0.54	42.	0.83
19.	0.76	43.	0.83
20.	0.57		
21.	0.23		
22.	0.20		
23.	0.67		
24.	0.67		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ $\alpha = 0.91$

ตารางที่ 45 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้
เด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล เกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1.	0.85	25.	0.72
2.	0.77	26.	0.65
3.	0.71	27.	0.69
4.	0.79	28.	0.72
5.	0.80	29.	0.60
6.	0.87	30.	0.73
7.	0.74	31.	0.82
8.	0.63	32.	0.70
9.	0.80	33.	0.71
10.	0.68	34.	0.77
11.	0.49	35.	0.83
12.	0.60	36.	0.75
13.	0.60	37.	0.64
14.	0.73		
15.	0.73		
16.	0.58		
17.	0.58		
18.	0.49		
19.	0.59		
20.	0.55		
21.	0.65		
22.	0.56		
23.	0.65		
24.	0.73		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ = 0.93

ภาคผนวก ง

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วย เรื้อรังในโรงพยาบาล

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ในหลักสูตรการบริหารการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง
ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน
และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามมี 4 ตอน

- ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

- 1.1 ต่ำกว่า 30 ปี
- 1.2 30 - 50 ปี
- 1.3 51 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 2.1 ระยะเวลารวมไม่เกิน 1 ปี
- 2.2 ระยะเวลารวม 1 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

- 3.1 อัตรากำลัง
- 3.2 พนักงานราชการ
- 3.3 ข้าราชการ

4. ค่าตอบแทนที่ได้รับ (รายได้)

- 4.1 ไม่เกิน 10,000 บาท
 4.2 10,001 - 20,000 บาท
 4.3 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยมีระดับความคิดเห็นของท่าน แต่ละหัวข้อ โดยยึดตามความเป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.	<u>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</u> เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ						
2.	เงินค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว						
3.	การให้สวัสดิการ เช่น การปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง เป็นไปอย่างยุติธรรม						
4.	ท่านได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากหน่วยงานอย่างเพียงพอ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
5.	สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อน ไม่อับชื้น						
6.	สภาพห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ						
7.	บริเวณที่ทำงานโดยรอบไม่มีเสียงดังรบกวน						
8.	หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ						
9.	บริเวณโดยรอบหน่วยงานมีความร่มรื่น						
10.	ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางไป - กลับระหว่างสถานที่ทำงานกับที่พัก						
11.	หน่วยงานมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ						
12.	ในสถานที่ทำงานจัดให้มีเครื่องป้องกันอันตรายในการทำงานอย่างเพียงพอ						
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน						
13.	การพิจารณาขึ้นเงินเดือนเหมาะสมต่อความทุ่มเทที่ท่านได้ปฏิบัติงาน						
14.	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้มีความรู้ความสามารถก้าวหน้าในการทำงาน						
15.	การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ภายในหน่วยงานเป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม						
16.	ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน อยู่ในระดับที่น่าพอใจ						
	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง						
17.	ท่านได้ใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
18.	ท่านมีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ						
19.	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน เช่น คูงาน อบรม สัมมนา						
20.	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ในการบูรณาทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน						
	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
21.	ความสำเร็จในงานที่ทำจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ จากเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญ						
22.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมแก้ปัญหา ในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม						
23.	ในหน่วยงานของท่านไม่มีการชิงดีชิงเด่น และซุบซิบ นินทา ว่าร้ายกัน						
24.	เพื่อนร่วมงานมักขอความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะ ต่างๆ ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน						
25.	เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หรือส่วนรวมผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดี รับฟังและให้ความช่วยเหลือเสมอ						
26.	ท่านมีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ๑						
	ด้านสิทธิส่วนบุคคล						
27.	ผู้ร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล						
28.	ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ขัดแย้งกับตนเอง						
29.	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเสมอ						
30.	ท่านทำงานตามระบบและวิธีการที่ผู้บังคับบัญชา ที่ได้กำหนดไว้						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
31.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือ การปฏิบัติงานอื่น ๆ อย่างยุติธรรมทัดเทียมกับผู้อื่น						
32.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง						
33.	การสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตนเอง ได้พิจารณา จากความสามารถหรือประสบการณ์ในการทำงาน						
34.	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เวลาทำงานที่ท่านมีอยู่เหมาะสมกับปริมาณงานประจำ ที่ท่านต้องรับผิดชอบ						
35.	นอกเหนือจากงานประจำในหน้าที่ของท่านแล้ว ยังมีเวลาพอที่จะทำงานอื่น ๆ						
36.	ท่านพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับหน่วยงานถึงแม้ว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับจะไม่คุ้มค่าเหนื่อย						
37.	ช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่เป็นอิสระ จากงานในแต่ละวันเหมาะสมดี						
	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						
38.	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคม ของหน่วยงาน						
39.	หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม						
40.	ท่านรู้สึกว่างานของตนเองที่มีประโยชน์ต่อสังคม						
41.	ครอบครัวของท่านให้การสนับสนุนและภูมิใจที่ท่าน ทำงานกับหน่วยงาน						
42.	ท่านภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้						
43.	บุคคลทั่วไปให้ความร่วมมือในกิจกรรมเพื่อสังคม ที่หน่วยงานจัดขึ้น						

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล โดยมีระดับความคิดเห็นของท่าน แต่ละหัวข้อ โดยยึดตามความเป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับดี
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ลักษณะงานที่ปฏิบัติในระดับไม่ดี

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ด้านความท้าทายของงาน						
1.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความน่าสนใจ ทำให้ท่านต้องศึกษาหาความรู้ ทักษะ ประสพการณ์เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง						
2.	งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ความสามารถ ความพยายาม ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ						
3.	งานที่ท่านปฏิบัติท่านรู้สึกกระตือรือร้นและระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา						
4.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความหลากหลาย ทำให้ท่านต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะหลายด้านประกอบกัน						
5.	งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน ประชาชน เครือข่ายภาครัฐและเอกชน ทำให้ท่านต้องพัฒนาบุคลิกภาพเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และมีจิตสำนึกที่ดีในการบริการ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
6.	ลักษณะของงานทำให้ท่านสามารถทดลองใช้วิธีการปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ที่หลากหลายแตกต่างจากเดิม เพื่อตอบสนองต่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู ส่งเสริม การศึกษาให้กับเด็กป่วยฯ ให้สอดคล้องกับวิทยาการ สมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป						
	<u>ด้านความก้าวหน้าในงาน</u>						
7.	ท่านคิดว่าจะได้รับความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงาน การปฏิบัติงานภายในองค์กร						
8.	โอกาสความก้าวหน้าในงานของท่านมีความเท่าเทียมกัน ในทุกสายงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสิทธิภาพ ผลงาน สมรรถนะ ตลอดจน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน						
9.	การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามวิธี และหลักเกณฑ์ที่ ศูนย์การศึกษาพิเศษ ได้กำหนดไว้						
10.	ระบบการบริหารที่เอื้ออำนวยต่อความเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ทำให้บุคลากรอื่นย้ายมาอยู่กับองค์กร ของท่าน						
11.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และพฤติกรรมการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง						
12.	ท่านคิดว่าจะได้รับความก้าวหน้าในระดับตำแหน่งงาน ถ้ามีการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานภายใน องค์กร						
	<u>ด้านความมีอิสระในการทำงาน</u>						
13.	ท่านมีโอกาสตัดสินใจ ใช้วิจารณญาณ และแสดง ความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
14.	ท่านมีอิสระในการจัดขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						
15.	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้						
16.	ท่านสามารถคิดค้นและนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานได้						
17.	ถูกระเบียบส่วนใหญ่ขององค์กรมักจะจำกัดความ เป็นอิสระในการทำงานของท่าน						
	ด้านผลป้อนกลับของงาน						
18.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาความดีความชอบในองค์กรของท่านกระทำภายใต้ความถูกต้อง ความยุติธรรม มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ผลลัพธ์ของงาน สมรรถนะ พฤติกรรม และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับของบุคลากร						
19.	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ท่านทราบทุกครั้ง พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ชื่นชม เปิดโอกาสให้ท่าน ได้ชี้แจงและทักท้วงได้						
20.	ผลงานที่ผ่านมาทำให้ท่านเกิดแรงบันดาลใจที่จะพัฒนางานให้ดีขึ้น						
21.	ผลงานของท่านได้รับความสนใจ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง และชุมชน						
22.	ท่านรู้สึกภูมิใจกับผลการปฏิบัติงานของท่านในการช่วยเหลือส่งเสริมการศึกษา ฟื้นฟูสุขภาพกาย และจิตให้กับเด็กป่วย						

ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์จากการทำงาน

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่กำหนดในแต่ละหัวข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาลโดยมีระดับความคิดเห็นของท่าน แต่ละหัวข้อ โดยยึดตามความเป็นจริง ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
 ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานในระดับดี
 ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานอยู่ในระดับไม่ค่อยดี
 ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง ประสบการณ์จากการทำงานในระดับไม่ดี

ข้อ	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
	ด้านเจตคติของกลุ่มทำงานที่มีผลต่อองค์กร						
1.	หน่วยงานมีการกำหนดและถ่ายทอด นโยบาย กลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจนและเป็นระบบ						
2.	หน่วยงานจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับผลงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ถูกต้อง และทัดเทียมกับหน่วยงานอื่น						
3.	หน่วยงานมีแนวทางในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสมชัดเจน และมีเป้าหมายที่สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานของท่านได้เป็นอย่างดี						
4.	หน่วยงานมีการบริหารงานให้บริการด้านการศึกษากับเด็กป่วยทุกคนเท่าเทียมกัน						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
5.	สภาพแวดล้อม บรรยากาศ การทำงานเป็นทีม ความร่วมมือการช่วยเหลือ และการให้เกียรติกัน ในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน						
	ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร						
6.	งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญ สอดคล้องกับเป้าหมาย นโยบายของหน่วยงานเช่นเดียวกับงานด้านอื่น						
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วางแผน จัดกิจกรรมแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานซึ่งส่งผลต่อ ความสำเร็จหรือความก้าวหน้าของหน่วยงาน						
8.	หน่วยงานเห็นคุณค่าในผลงานของท่านที่ได้ใช้ ความพยายามในการปฏิบัติงาน						
9.	ท่านได้รับการยอมรับ สนับสนุน และสนใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชน เด็ก และเยาวชนในการปฏิบัติงาน						
10.	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้แล้ว						
	ด้านการปฏิบัติตัวของผู้บังคับบัญชา						
11.	ผู้บังคับบัญชาเข้ากับผู้ปฏิบัติงานได้ดี เป็นกันเอง สนับสนุนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของผู้ปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้คำปรึกษา แก้ปัญหา ให้คำแนะนำและร่วมรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน						
12.	ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ทักษะ ความเข้าใจ ในกระบวนการปฏิบัติงาน ปัญหาของการปฏิบัติงาน และปัญหาของบุคลากร						
13.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างโดยประพฤติ ตามจรรยาบรรณข้าราชการ และบริหารจัดการ หน่วยงานตามระบบคุณธรรม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
14.	ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ และติดตาม การปฏิบัติงานของท่านอย่างใกล้ชิด						
15.	ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย						

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล

แบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลที่จะช่วยตรวจสอบความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ศูนย์การเรียนรู้สำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ดังนั้นข้อมูลของท่านจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านช่วยตอบแบบสัมภาษณ์ให้ครบทุกข้อ ตามความเห็นของท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ แบบสัมภาษณ์มี 2 ข้อ ดังนี้

1. เงินค่าตอบแทนที่ครูได้รับเหมาะสมกับปริมาณที่ทำหรือไม่อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. งานของครูที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....