

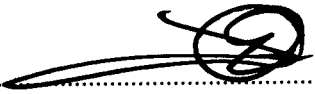
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

จิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวี

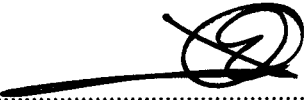
งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

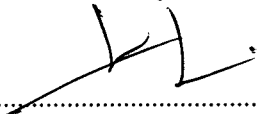
คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ อูติพรรณ ธารทรัพย์ทวี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์


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


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี)


.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร. ชัยพจน์ รุ่งงาม)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


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

วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ.2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา และความช่วยเหลือจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ ซึ่งเป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก และอาจารย์ ดร.ชัยพจน์ รั้งงาม กรรมการสอบงานนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.สถาพร พฤษพิบูล อาจารย์ประจำภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ ดร.สมุท ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ นายมณฑิร เดชจินดา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมาบลำบิด ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม ข้อมูลให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียน ข้าราชการครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างราบรื่นด้วยดี คุณค่าและประโยชน์จากงานนิพนธ์ที่มีต่อวงการศึกษ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดี นี้เป็นเครื่องตอบแทนพระคุณ บิดา มารดา บุตรธิดา ญาติพี่น้อง และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ทำให้ ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จครบเท่าทุกวันนี้

จิตติพรรณ ชารทรัพย์ทวี

58920519: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ ข้าราชการครู/ กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2/ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

วิทยุพรรณ ชารทรัพย์ทวี: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 (THE QUALITY OF TEACHER'S
WORKING LIFE IN BANBUNG SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE CHONBURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ประยูร อิ่มสวาสดี, กศ.ด.
111 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนก
ตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู
ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามเกณฑ์
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609)
ได้จำนวน 136 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง
.48-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ .96 สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ใช้การทดสอบค่าที (t -test) และใช้การทดสอบ
ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้การเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี
ของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนน
เฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน
ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสังคม

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่าโดยรวมและรายด้านแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ
และปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและ
รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน
กับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58920519: MASTER OF EDUCATION: M.Ed. (EDUCATION ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF LIFE/ TEACHER/ BANDUNG SCHOOL CLUSTER 2/

THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1.

THITIPARN TANSPTAWEE: THE QUALITY OF TEACHER'S WORKING LIFE
IN BANBUNG SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE CHONBURI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1. ADVISOR: PRAYOON IMSAWASD, Ed.D.,111 P. 2017.

The independent study aimed to study and compare the quality of teacher's working life in Banbung school cluster2 under Chonburi primary educational service area office 1. The teacher's point of view was studied depend on gender, working experience and marital status. Sampling group for research was teachers in Banbung school cluster 2 under the chonburi primary educational service area office 1 follow criterion of table Krejcie and Morgan 1970, pp. 607-609 with the total of 136 persons. They were of sample size determination. The 5 level scales rating questionnaire was used randomly selected. The questionnaire has the discrimination power between .48-.08 and reliability of .96 The data were analyzed by mean, standard deviation, *t*-test and One-way ANOVA and Scheffe's method.

The results were as follow.

1. The quality of teacher's working life in Banbung school cluster 2 under Chonburi primary educational service area office 1 was at high level, ranging from Growth and Security, Safe and Healthy Environment and Social Relevance, respectively

2. The quality of teacher's working life in Banbung school cluster 2 under Chonburi primary educational service area office 1 according to gender difference it was found that Social Relevance was significantly difference at .05 level.

3. The experience did not make any significantly difference in quality of teacher's working life in Banbung cluster2 under Chonburi primary educational service area office 1 except Safe and Healthy Environment which was significantly difference at .05 level.

4. The marital status also did not make any significantly difference in quality of teacher's working life in Banbung cluster2 under Chonburi primary educational service area office 1 except Safe and Healthy Environment and general were significantly difference at .05 level and Social Relevance was significantly difference at .01 level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามในการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
สภาพการจัดการศึกษา ของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	13
หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครู.....	30
เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.....	30
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุป.....	72
อภิปรายผล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก.....	92
ภาคผนวก ข.....	96
ภาคผนวก ค.....	102
ภาคผนวก ง.....	104
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	111

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 44
2	จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส..... 50
3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม..... 51
4	ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม..... 52
5	ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความต้องการมีสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ..... 53
6	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล..... 54
7	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน..... 55
8	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบูรณาการทางสังคม..... 56
9	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน.....	58
11	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม	59
12	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	60
13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ.....	61
14	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน.....	63
15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน.....	64
16	ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	66
17	การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	67
18	การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลย และปลอดภัยจำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	70
20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการ ครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน กับสังคม จำแนกตาม สถานภาพการสมรส.....	70
21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.....	103

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11(พ.ศ. 2555-2559) ได้เน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มวัยให้เข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยเพิ่มโอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลาย กำหนดให้ทุกคนมีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็ง เอื้อต่อการพัฒนาคนไทย ให้ใฝ่เรียนรู้ทั้งในเรื่องการศึกษาทักษะการทำงานและการดำเนินชีวิต เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทยให้ได้มาตรฐานสากล รวมทั้งมีสติปัญญาที่รอบรู้ มีจิตใจที่สำนึกในศีลธรรมคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีความเพียร มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับความมุ่งหมายและหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในการจัดการศึกษาจึงมีจุดประสงค์มุ่งให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์คือ “เก่ง ดี และมีสุข” ซึ่งผู้เรียนจะมีลักษณะดังที่พึงประสงค์นั้นจะต้องเป็นบุคลากรที่ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในด้านการเรียนและการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555, หน้า 8)

การจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบัน เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความหมายของการศึกษา ไว้ในมาตรา 4 ว่า “การศึกษา หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” มาตรา 7 ได้กำหนดให้มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย มีความภาคภูมิใจ

ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และมีความรู้อันเป็นสากล ตลอดจน อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ, 2545, หน้า 2-7) คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี และงานที่น่าสนใจมีความท้าทาย เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ทำได้โดยใช้ปรัชญาทางการแรงงานสัมพันธ์ที่จะ สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กรเพื่อเปิด โอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลต่องานของตน และมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลของ องค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การให้อำนาจแก่พนักงานโดยการเปิด โอกาสให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจ ในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งจะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ (Werther & David, 1993 อ้างถึงใน พรธณี พวงเกาะ, 2556, หน้า 2)

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับคนนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิต ของบุคคลทั่วไป คือ ลักษณะการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็น ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า ด้วยชีวิตความเป็นอยู่อย่างถูกสุขลักษณะประกอบ กับการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตในด้านการทำงาน ให้สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มกำลังความสามารถและ สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า คุณภาพในการดำเนินชีวิตจะเข้ามามี ส่วนกับการทำกิจกรรมต่างๆ เช่นกิจกรรมการทำงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สำคัญเพราะการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต ทั้งนี้การทำงานในที่นี้ต้องเป็นงานที่ไม่ฝืด กล้วย และงานที่ทำนั้นต้องเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ มีรายได้เพียงพอสำหรับการเลี้ยงชีพ ตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอดนั้น ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ครูจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งที่ว่างานและชีวิตจะ เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืน ในการนี้องค์กรใดที่มีบุคคล ที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดีจะทำให้มีการชีวิตการทำงานดี ซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งยัง สามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน (จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 2-3) คน ถือว่าเป็น ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ทั้งนี้ เพราะองค์กรไม่ว่าภาครัฐบาลหรือเอกชนแม้จะเพียงพร้อมด้วย

ทรัพยากรการบริการอื่น ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือมีระบบการจัดการที่ดีสักเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากคน ซึ่งจะนำทรัพยากรเหล่านี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์องค์การนั้น ก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจ และกำลังใจมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่น ๆ (ชร สุนทรายุทธ, 2551, หน้า 34) องค์การหรือหน่วยงานใดขาดทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ หรือมีปริมาณไม่เพียงพอก็จะทำให้การบริการงานของหน่วยงานนั้นค่อยๆ ลดลงไป เพราะในบรรดองค์ประกอบของทรัพยากรนั้น บุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งที่เข้าไปแทรกอยู่ในเกือบทุกขั้นตอนของการบริหาร ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานหรือในอาชีพทุกอาชีพล้วนต้องมี 3 กำลังเป็นฐาน ได้แก่ กำลังกาย กำลังความคิด และกำลังใจ โดยสูตรสำเร็จของทุกอาชีพต้องมีกำลังใจเป็นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนกำลังกายและกำลังความคิด เนื่องจากความสำเร็จในชีวิตจะเกิดไม่ได้หากปราศจากกำลังใจที่เป็นเสมือนแรงบันดาลใจในการทำให้คนแต่ละคนมีเป้าหมาย และมีพลังในการฟันฝ่าอุปสรรค ดังนั้น ใจจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดเพราะจะทำให้คนมีความคิดเชิงบวก ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงาน และความสำเร็จในชีวิตได้ ดังนั้นสถานศึกษาจะบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของครู และบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้การให้ความร่วมมือในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหาร โรงเรียนมีความเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และเลือกใช้วิธีจูงใจให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและเกิดความรู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง (สญาญ ชีระวิชิตระกูล, 2553, หน้า 87) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการบริการการศึกษาและสร้างคนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของรัฐบาล บริหารงานบุคคลจึงเป็นงานสำคัญที่ต้องดำเนินการ เพื่อใช้คนให้ทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ดังนั้น คนจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารที่ทุกองค์กรจะขาดไม่ได้โดยเฉพาะสถานศึกษาซึ่งเป็นแหล่งให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเป็นตัวจักรสำคัญเป็นการนำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมาย

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 18 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียง โรงเรียนบ้านป่าแดง โรงเรียนบ้านป่าขุบ โรงเรียนบ้านมาบลำบิด โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนชุมชนบ้านหัวคูญแจ โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคม) ส่วนอีก 11 โรงเรียนนั้น เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านตาลดำ โรงเรียนบ้านเนินโมก โรงเรียนบ้านบึงกระโดน โรงเรียนบ้านมาบลำ คือ โรงเรียนบ้านโสม โรงเรียนบ้านหนองปรือโรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านหมื่นจิต

โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม โรงเรียนวัดคลองใหญ่ โรงเรียนวัดอรุณรังสี ตั้งอยู่ใน ทิศ ตะวันออกของเขต 1 ซึ่งติดต่อกับอำเภอพนัสนิคม อำเภอเกาะจันทร์และอำเภอบ่อทอง

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีนักเรียนหลายสัญชาติ อีกทั้งค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงแต่รายได้ก็น้อย อีกทั้งปัญหาอาชญากรรมในชุมชนที่เกิดขึ้นเกือบทุกวัน รวมถึงการย้ายเข้าออกเป็นประจำของนักเรียนเพื่อตามผู้ปกครองมาทำงานและกลับภูมิลำเนา (กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2558, หน้า 3) จากรายงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบปัญหา เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร สภาพความเป็นจริง ที่ปรากฏว่า ครูกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 มีปัญหาเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานของครูยังไม่ดีพอ ครูมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ภาระหนี้สิน และสภาพแวดล้อมจากการทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายของ การศึกษา สาเหตุหนึ่งมาจากบุคลากรหรือครู ซึ่งเป็นผู้มีส่วนสำคัญในระบบการศึกษา มีปัญหา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ในเรื่องรายได้ต่ำแต่ภาระงานมีมาก โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร การเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู ทำให้ครูขาดกำลังใจในการทำงาน บางส่วน หนีไปประกอบอาชีพเสริมซึ่งต้องเบียดบังเวลาราชการ ประกอบกับเจตคติที่เกี่ยวกับการเป็นครู ลดลงเนื่องจากครูขาด โอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลถึงปัญหาการจัดการเรียนการสอน ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ครู ขาดประสิทธิภาพ ทั้งนี้ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ซึ่งติดต่อกับอำเภอพนัสนิคม อำเภอเกาะจันทร์และอำเภอบ่อทอง ทำให้มีนักเรียนหลายสัญชาติ ทำให้มีการปรับตัวทางสังคมที่ ยาก การรับภาระกับค่าครองชีพที่แพงขึ้น การเขียนคำร้องขอย้ายของข้าราชการครูที่มีจำนวน เพิ่มขึ้นทุกวัน อาจมีสาเหตุมาจากปัญหาด้านการเดินทางไปกลับ โรงเรียนกับที่พัก ความปลอดภัย ในชีวิตและปัญหาอาชญากรรม (กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2558, หน้า 7)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและหาแนวทางเพิ่มพูน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน และการปฏิบัติ หน้าที่เพื่อเป็นแบบอย่างการศึกษาและพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน

คำถามของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศแตกต่างกันหรือไม่
3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันหรือไม่
4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่

สมมติฐานของการวิจัย

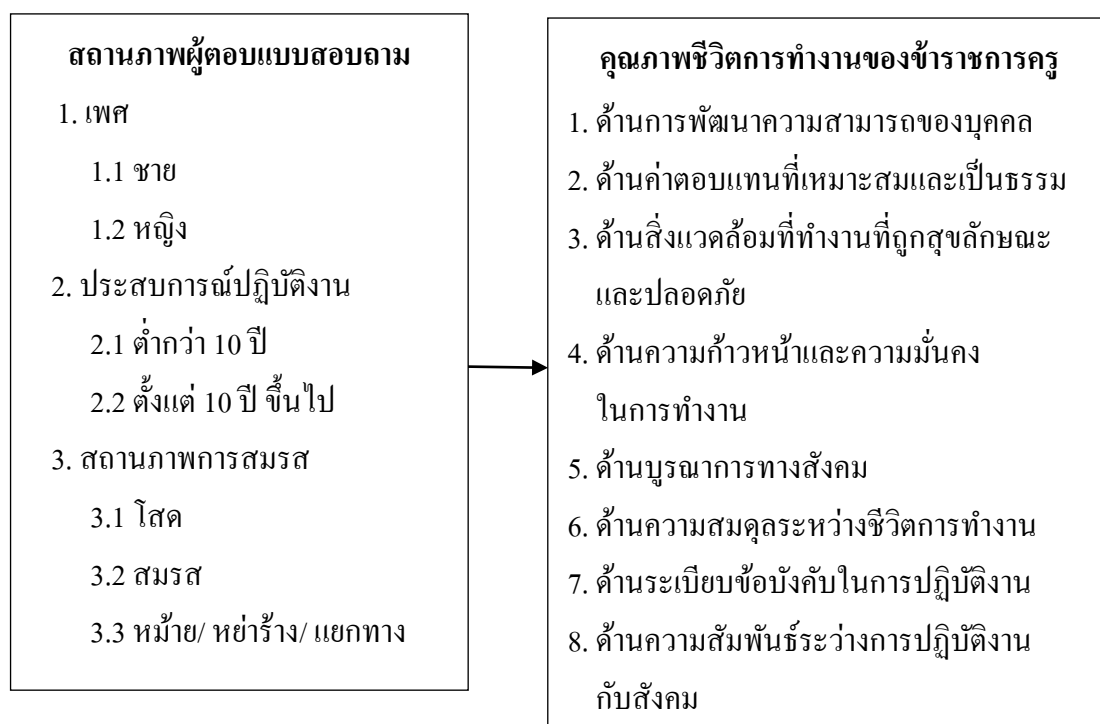
1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ มีความแตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Comming, 1985, pp. 235-238 อ้างถึงใน พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง, 2557, หน้า 5) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยลักษณะ และปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) ด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม (Social relevance) โดยการเปรียบเทียบ จำแนกตามรายได้ สถานภาพ และประสบการณ์ปฏิบัติงาน สามารถแสดงได้ดังภาพที่ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังนี้

1. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
3. ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สถานศึกษาในจังหวัดชลบุรีและสำนักงานเขตพื้นที่อื่นๆ ในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

- 1.2 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
- 1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
- 1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม
- 1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน
- 1.7 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2558 รวม 18 โรงเรียนรวมทั้งหมด 202 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต1, 2558, หน้า 13)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขต บ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จากการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-609) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย

3.1 ตัวแปรต้น คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น ดังนี้

3.1.1 เพศ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

3.1.2 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ

3.1.2.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3.1.3 สถานภาพการสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

3.1.3.1 โสด

3.1.3.2 สมรส

3.1.3.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง

3.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ดังนี้

3.2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3.2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

3.2.5 บุรณาการทางสังคม

3.2.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน

3.2.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู หมายถึง การทำงานของข้าราชการครู ซึ่งมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนที่ข้าราชการครูได้รับในลักษณะของเงินเดือน สวัสดิการ หรือค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพ มีความเหมาะสม เป็นธรรม และมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการอื่น ๆ

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบสถานที่ทำงานให้มีลักษณะทางกายภาพ และจิตภาพ ที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ที่จะส่งผลให้บุคคลในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน เอื้อต่อการทำงาน และการมีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ของของบุคคลในองค์กรในด้านการปฏิบัติงาน และการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผล การปฏิบัติงาน ตามสาขาวิชา และสามารถใช้ทักษะความสามารถของตนปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดี จนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 บูรณาการทางสังคม หมายถึง การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับในผลงาน จากบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน

1.6 ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายต่าง ๆ ในโรงเรียน มีความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะ และปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

1.8 ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม หมายถึง การทำงานในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังคมและชุมชน มีโอกาสเข้าร่วมงานในชุมชน นักเรียนมีโอกาสไปศึกษาดูงานในชุมชน มีการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกันและกัน

2. กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 หมายถึง กลุ่มโรงเรียนที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 ซึ่งเกิดจากการรวมโรงเรียนภายในอำเภอบ้านบึงในพื้นที่ภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกัน ประกอบด้วยโรงเรียนดังต่อไปนี้ โรงเรียนชุมชนบ้านหัวคุญแจ โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน โรงเรียนบ้านตาลคำ โรงเรียนบ้านเนินโมก โรงเรียนบ้านบึงกระโดน โรงเรียนบ้านป่าแดง โรงเรียนบ้านป่ายุบ โรงเรียนบ้านมาบค้ำ โรงเรียนบ้านมาบคำบิด โรงเรียนบ้านโสม โรงเรียนบ้านหนองปรือ โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านหมื่นจิต โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เจ้าวิทยาคูณ) โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว โรงเรียนวัดคลองใหญ่ และโรงเรียนวัดอรุณรังษี

3. ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ โดยได้เงินเดือนจากงบประมาณแผ่นดิน

4. เพศ หมายถึง สิ่งที่กำหนดขึ้นโดยธรรมชาติเป็นข้อกำหนดทางสภาวะชีววิทยาซึ่งเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ ชาย และหญิง

5. สถานภาพสมรส หมายถึง การแบ่งสภาพของข้าราชการครู ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง

5.1 โสด หมายถึง สถานภาพทางสังคมของข้าราชการครูที่ยังไม่เคยสมรสตามกฎหมายหรือประเพณี

5.2 สมรส หมายถึง สถานภาพทางสังคมของข้าราชการครูที่สมรสตามกฎหมายหรือประเพณีอยู่ด้วยกันอย่างถูกต้อง

5.3 หม้าย หย่าร้าง แยกทาง หมายถึง สถานภาพทางสังคมของข้าราชการครูที่สมรสตามกฎหมายหรือประเพณีแล้วฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเสียชีวิตจากกัน หรือสิ้นสุดการสมรสโดยการแยกทางกันอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

6. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตั้งแต่เริ่มต้นทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามการจัดระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 1 ประกอบด้วยประเด็นสำคัญตามลำดับต่อไปนี้

1. สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
2. แนวความคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครู
4. เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
5. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 3 อำเภอ ประกอบไปด้วย อำเภอเมือง อำเภอบ้านบึง และอำเภอหนองใหญ่ ซึ่งแต่ละอำเภอก็จะแบ่งออกเป็นกลุ่มโรงเรียนเพื่อให้ง่ายแก่การบริหารงาน โดยอำเภอบ้านบึงมีทั้งหมด 2 กลุ่มโรงเรียน ประกอบไปด้วย กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 1 และกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 (กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1, 2558, หน้า 23)

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีทั้งหมด 18 โรงเรียน ประกอบไปด้วย โรงเรียนขยายโอกาส จำนวน 5 โรงเรียน คือ โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน โรงเรียนบ้านป่าแดง โรงเรียนบ้านป่าขุบ โรงเรียนบ้านมาบลำบิด โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว โรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน คือโรงเรียนชุมชนบ้านหัวกุญแจ โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคูณ) ส่วนอีก 11 โรงเรียนนั้น เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก คือ โรงเรียนบ้านตาลคำ โรงเรียนบ้านเนินโมก โรงเรียนบ้านบึงกระโดน โรงเรียนบ้านมาบคล้า โรงเรียนบ้านโสม โรงเรียนบ้านหนองปรือโรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว โรงเรียนบ้านหมื่นจิด

โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม โรงเรียนวัดคลองใหญ่ โรงเรียนวัดอรุณรังสี ตั้งอยู่ใน
ทิศตะวันออกของเขต 1 ซึ่งติดต่อกับอำเภอพนัสนิคม อำเภอเกาะจันทร์และอำเภอบ่อทอง
ทำให้มีนักเรียนหลายสัญชาติ อีกทั้งค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงแต่รายได้ก็น้อย อีกทั้งปัญหา
อาชญากรรมในชุมชนที่เกิดขึ้นเกือบทุกวัน รวมถึงการย้ายเข้า-ออกเป็นประจำของนักเรียน
เพื่อตามผู้ปกครองมาทำงานและกลับภูมิลำเนา

จากการศึกษาของกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีดังนี้

1. ส่งเสริมและยกฐานะของครูซึ่งเป็นบุคลากรสำคัญในระบบการศึกษา จะต้องให้
ความสำคัญกับการสร้างเสริมให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงในสังคม เป็นบุคลากรที่ได้รับ
การยกย่องว่าเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม มีภูมิความรู้และทักษะในการสื่อสาร
ถ่ายทอดความรู้ที่เหมาะสม มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู ตลอดจนมีฐานะและคุณภาพชีวิตที่ดี
สอดคล้องกับสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไทยในปัจจุบัน

2. การพัฒนาและปฏิรูปการศึกษา จะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ
และความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคม มีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่ม
ศักยภาพการแข่งขันของประเทศ รวมทั้งเป็นไปตามกระบวนการของสภาการปฏิรูปและสภานิติ
บัญญัติแห่งชาติ และแนวนโยบายของคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ดำเนินงานเป็นที่ยอมรับและเกิด
ความมั่นคงยั่งยืนในระบบการศึกษาไทย

3. การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา จะต้องให้
ความสำคัญการยกระดับความรู้ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ควบคู่ไปกับการส่งเสริม
การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปลูกฝังคุณธรรม การสร้างวินัย ปลูกฝังอุดมการณ์มั่นในสถาบัน
ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ การมีจิตสาธารณะ ความตระหนักถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม
มากกว่าส่วนตน และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในหลักการประชาธิปไตย เคารพ
ความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างหลากหลายทางความคิด อุดมการณ์ และความเชื่อ
รวมทั้งคุณค่าและสืบสานวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

4. การสร้างโอกาสทางการศึกษาในสังคมไทย จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้าง
ความเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยการน้อมนำแนวทางการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาสมัยใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้
เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มได้มีโอกาสเข้าถึงองค์ความรู้ได้โดยสะดวก และสามารถ
พัฒนาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นการยกระดับ
คุณภาพการศึกษาอย่างเท่าเทียม

5. การบริการและการปฏิบัติราชการกระทรวงในทุกระดับ จะต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการการปฏิบัติของทุกหน่วยงานในสังกัดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสานสอดคล้องกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ปราศจากการทุจริต คอรัปชั่น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับงานด้านการศึกษาที่ถูกต้อง รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของสังคม

กล่าวโดยสรุป สภาพการจัดการศึกษาของกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ยังต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาในหลาย ๆ ด้าน เช่น การส่งเสริมและยกฐานะของครู ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ระบบการจัดการศึกษามีการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน

แนวความคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 ซึ่งการที่บุคคล จะมีคุณภาพในการทำงาน ที่ดีย่อมหมายถึง การมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ให้เกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่นงานมีคุณภาพ เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และส่งผลให้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีด้วย จึงได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอความหมายขององค์ประกอบ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้มากมาย โดยผู้ทำการวิจัย ได้หยิบยกแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life)

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่ง ที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) โดยมีผู้ให้นิยาม และคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประเด็น คือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญ ขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ

ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงาน ได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้ให้ความหมายไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้แล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สุพัฒน์ จิรศคามิน (2549, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การเสริมคุณค่าของงานที่บุคลากรทำโดยชี้ให้เห็นว่างานที่บุคลากรทำนั้นเป็นงานที่สำคัญและบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้งานนั้น ๆ ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารจะให้ความสำคัญกับความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของคนทำงาน ให้ความสำคัญกับคนมากขึ้น โดยถือว่าคนเป็นสินทรัพย์ (Asset) อย่างหนึ่งขององค์กร และคนจะทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

ยุทธการ ศิรดากุล (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ

รุ่งนภา สันติศิริ นรินทร์ (2551, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สภาพการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้บุคลากรครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู

สุนทรินทร์ อาพลพร (2552, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและทำงานใ้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของมนุษย์อันประกอบด้วย ปัจจัยสี่เป็นพื้นฐาน บนพื้นฐานความพึงพอใจของความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในตนเอง มีความสามารถในการดำรงอยู่ในสังคม ได้อย่างมีความสุข พึ่งพาตนเองได้และไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมและผู้อื่นได้

ศุภิสสา ทัพซ่าย (2553, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นแนวทางที่คำนึงถึง คน งาน องค์กร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย การทำงานที่เอื้อโอกาสที่จะใช้ประโยชน์อื่น ๆ และทำให้มีการพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่ามีคุณค่าต่อตนเองและสังคม สามารถสนองต่อความพึงพอใจของบุคลากร มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อประสิทธิผลทั้งในด้านผลผลิตและประสิทธิภาพ และได้รับการยกย่องอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม เกิดความสุขกายและสุขใจ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิภาพของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

พรทิพย์ บุญลือ (2554, หน้า 36) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของบุคลากร ในองค์กรที่มีต่อการ ได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมคุณภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุระหว่างกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่นักวิชาการกล่าวไว้ข้างต้น อาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุขก่อให้งานเกิดประสิทธิผล ภายในสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการยอมรับของสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้ (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 5-12) กล่าวถึงองค์ประกอบการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็นคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ต้องการให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพันเพราะไม่เคยเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงานแต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคลเพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เรื่องอื่นมีความแตกต่างกันมากองค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีเพราะองค์กรจะผลประโยชน์เพื่อผู้ให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึง ที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกลักษณะ (A safe and healthy environment)

การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควร ต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็น ปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนความสนใจอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กรต้องจัดให้มี ขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ ในเรื่องเหล่านี้เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะจึงเป็นผลดีทั้ง ในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล ในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการทำงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือ หยุคงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของ ความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการทำงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แหมมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่ กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและ สร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคง ในการทำงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินคือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กร ที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทน เกินไปแต่ความมั่นคงในการทำงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดีกล่าวคือเมื่อ บุคคลได้รับความมั่นคงในการทำงานสูงจะเกิดความเฉื่อย (Insert) ในการทำงานเพราะถือว่าตนเอง จะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรงซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็น สิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วม เจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กร พึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วม เจรจาต่อรองตามปกติเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถ หาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัด หยุคงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

เพื่อมิให้เกิดผลเสียร้ายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองมักมองไป ในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรอง มาใช้ให้เป็นประโยชน์ ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติ ภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงาน หรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรีเกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ และต้องการจะได้รับเพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้งซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) คือ การได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติหรือการมีหลักรัฐธรรมนูญเป็นแนวทางในการทำงานร่วมกัน

7. จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม (Total life space) คือ กิจกรรมการทำงานของบุคคลหนึ่งควร จะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น เป็นการแบ่งเวลาที่เหมาะสมสำหรับตนเอง งาน ครอบครัว และอื่น ๆ

8. การเกี่ยวข้องกับสังคม (Social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะ ที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38-39) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์การ ประกอบชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ

6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
 7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
 8. ควบคุมตนเอง งาน สถานที่ทำงาน
 9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
 10. โอกาสการเรียนรู้
 11. ผลสะท้อนกลับความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
 12. อำนาจหน้าที่ในงาน
 13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
 14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
 15. มีอนาคต
 16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
 17. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2541, หน้า 38) ได้พูดถึงความคาดหวังของคนทำงานที่จะได้รับ

จากหน่วยงาน หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง ว่ามีองค์ประกอบต่อไปนี้ คือ

1. ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทนเพื่อเสนอความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิต และความภูมิใจในตนเอง การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทศณะและมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน
2. ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงานเพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวรไม่ต้องหวัดเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว
3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่มจึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน
4. การยอมรับผลงานเป็นความต้องการที่มาจากความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต
5. งานที่ดี เป็นการยอมรับว่างานของคนมีความสำคัญและเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จ สมใจตนเอง และความสำเร็จในชีวิต
6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็จะมี ความมั่นคงในจิตใจ
7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงและเป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน

8. ภาวะผู้นำสามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการมาจากความต้องการความมั่นคง และความภาคภูมิใจเนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตามจะมีความภาคภูมิใจ

9. คำสั่งและกำหนดทิศทางที่มีเหตุผล เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผล และปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม

บรัช และแบล็กเบิร์น (Bruce & Blackburn, 1983 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, 2551, หน้า 14) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานมีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่างหมายถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคมคือความภาคภูมิใจต่องานที่ได้รับผิดชอบและต่อนายจ้าง วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ, 2551, หน้า 13) ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจ การให้พนักงานได้รับการศึกษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำ ให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็ม ที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ ในหน่วยงานปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะต้อง สิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้น อยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นนั่นว่ามีความเคารพในสิทธิ ส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ ยุติธรรมแก่พนักงานและการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุล ให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบาทให้สมดุลได้การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมี สัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

ฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Comings, 1985, pp. 235-238 อ้างถึงใน พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง, 2557, หน้า 5) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ค่าจ้างที่ ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเป็นธรรม หรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อม

ของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเสียง กลิ่น และสิ่งรบกวนทางสายตา

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีภาระบางชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการจัดการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

เครซ และคิ้วเคย์ (Kerze & Kewley, 1993, p. 194) เสนอว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน
 - 2.1 ค่าจ้าง (Pay)
 - 2.2 ผลตอบแทน (Benefits)
 - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working condition)
 - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า (Chances for advancement)
 - 2.5 ความมั่นคงในงาน (Job security)
 - 2.6 เพื่อนร่วมงาน (Coworker)
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical surrounding)
 - 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ (Resources and equipment)
 - 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ (Chance to develop skills)
 - 2.10 การนิเทศ (Supervision)
 - 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล (Opportunity for personal growth)
3. คุณลักษณะงาน (Job characteristics) ได้แก่
 - 3.1 ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety)
 - 3.2 เอกลักษณ์ของงาน (Task identify)
 - 3.3 ความสำคัญของงาน (Task significance)
 - 3.4 ความเป็นอิสระ (Autonomy)
 - 3.5 ผลป้อนกลับ (Feedback)
4. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Job involvement)

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวในข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่จะมององค์ประกอบสำคัญ ๆ คือ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม มีความมั่นคงในการทำงาน ในด้านงานดี เพื่อร่วมงานดี มีสวัสดิภาพที่ดี มีความก้าวหน้า อีกทั้งมีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลในที่ทำงานและชุมชน การยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมวิชาชีพ และบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เพื่อทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และการบูรณาการกับสังคม ซึ่งมีส่วนช่วยให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ทฤษฎีเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติ, 2551, หน้า 26) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮอรัชเบอร์ก (Herzberg's two factor theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

1.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factor)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่อยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่ว โมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

เฮอริชเบิร์ก ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจิตใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้นจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูนหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูนหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูนหรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานบุคคลเพิ่มมากขึ้น

2. ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

ทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลแสดงในข้อสมมติ 2 ประการ โดย Douglas McGregor หรือเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ Y ซึ่งแมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960 อ้างถึงใน วิชาส ทงสุทธิ, 2552, หน้า 196-198) ได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ทัศนคติต้องการความคิดในการรับรู้ถึงธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อสมมติ 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล ดังนี้

1. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X assumption) ข้อสมมติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับทฤษฎี X ดังนี้

- 1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน และจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้
- 1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงาน คนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับ ควบคุม สั่งการและใช้วิธีการลงโทษเพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ
- 1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจการถูกบังคับ ต้องการเลี้ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y assumptions) ข้อสมมติเกี่ยวกับทฤษฎี โดย McGregor มีดังนี้

- 2.1 การใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือการพักผ่อน
- 2.2 การควบคุมภายนอก และอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้ความพยายามควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ
- 2.3 ระดับการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน
- 2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม ไม่เพียงการยอมรับความรับผิดชอบ แต่มีการแสวงหาความรับผิดชอบด้วย
- 2.5 สมรรถภาพนี้ขึ้นอยู่กับการเงินตุนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์และความคิดสร้างสรรค์
- 2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากข้อสมมติ 2 ประการที่แตกต่างกันทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้ และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัว และความต้องการขององค์การ เป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติจะมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการ อีกทั้ง แมกเกรเกอร์ (McGregor, 1960) ยังได้เสนอกระบวนการจูงใจ คือ ทฤษฎี X มีทัศนะการจัดการแบบดั้งเดิม (Traditional management)

ซึ่งมองพนักงานว่าขี้เกียจไม่สนใจทำงานและต้องถูกบังคับให้ทำงาน ส่วนทฤษฎี Y มีทัศนะว่าพนักงานสร้างสรรค์ เชื่อว่าพนักงานในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ และมีความสนใจในการทำงานที่มีความสำคัญ McGregor เชื่อว่าพนักงานเต็มใจที่จะให้ผลประโยชน์และใช้สติปัญญาให้กับองค์กร โดยเสนอว่าผู้บริหารควรจูงใจพนักงาน โดยการให้โอกาสในการพัฒนาสติปัญญา และให้เสรีภาพในการเลือกวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บทบาท ผู้บริหารในความหมายของ McGregor ไม่ใช่ควบคุมพนักงานแต่จะต้องให้เห็นถึงความต้องการขององค์กร ซึ่งพนักงานสามารถควบคุมตัวเองและการทำงานได้

3. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

(Maslow, 1970 อ้างถึงใน สุภา หอมขุนทด, 2555, หน้า 24) อับราฮัม มาสโลว์ เป็นนักจิตวิทยา อยู่ที่มหาวิทยาลัยแบรนดีส์ ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐาน 3 ข้อ คือ

3.1 บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจ

3.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

3.3 บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

ลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบโดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิด โอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมี

สุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนเกินไปหรือเจ็บป่วยจนเกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขา ได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึง ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการระดับที่สามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึง ความต้องการที่จะเกี่ยวพันกับการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือโบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬาเพื่อร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่า ความต้องการทางสังคมจะถูกกระตุ้นภายใต้สภาวะที่ “ความแน่นอนทางองค์กร” มีอยู่เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้ถูกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงานเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง คือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่นจะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริการ การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น”

ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกา และเพชรแก่การบริการที่ดี และรางวัลราคาถูก เช่น เสื้อเชิ้ต และ เข็มนาฬิกาจะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-actualization needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจ บุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ท้าทายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิต คือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการ ใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพ อย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทาย ความสามารถของพวกเขา การเปิด โอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์ กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้น” ต่อไป ความปลอดภัยจะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ ตามทฤษฎีของ มาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำก่อนที่พวกเขาจะพยายาม ตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนอง แล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งจูงใจที่มีพลังต่อไปอีก

ทฤษฎีของมาสโลว์จะถูกสร้างขึ้นมาจากพื้นฐานที่ว่า ความต้องการที่ยังไม่ได้ถูก ตอบสนองจะเป็นปัจจัยที่ปลุกเร้าพฤติกรรมของบุคคล เมื่อความต้องการได้ถูกตอบสนองตาม สมควรแล้ว ความต้องการเหล่านี้จะหยุดเป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรม

ในการนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ไปใช้ในหน่วยงาน ผู้บริหารต้อง คำนึงถึงหลักของการสร้างแรงจูงใจ ความต้องการในระดับต่ำอาจได้รับการตอบสนองเพียง บางส่วนและในส่วนที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เกิดแรงจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป เช่น หน่วยงานที่จัดให้มีรายได้พอสมควรแล้วและสภาพแวดล้อมของงานดีแล้ว การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้ ให้ดีขึ้นจะไม่เพิ่มแรงจูงใจเลยเนื่องจากบุคคลส่วนใหญ่ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับ นี้เป็นอย่างดีแล้ว

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า ครูทุกคนล้วนมีความต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานในชีวิต ทั้งทางกาย ความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ความคาดหวังของชีวิต เช่นเดียวกับบุคคลทั่วไปในสังคมที่ประกอบ อาชีพอื่น ตามทฤษฎีของมาสโลว์ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ทำให้ครูมีความสุข และรักในการทำงาน ตามทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์กจึงทำให้มีความขยัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือความขี้เกียจทำงาน ชอบถูกบังคับให้ทำงาน และมีบทลงโทษหากทำงานไม่สำเร็จ ตามทฤษฎี ของแมกเกรเกอร์

หน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการครู

ข้าราชการครู หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐหน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้พัฒนา ผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง บุคคลในชุมชนและสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริหารสังคม ด้านวิชาการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. จัดอบรม สั่งสอน และจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
3. ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา
4. ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
5. ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ
6. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้ และภูมิปัญญาท้องถิ่น
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะ การจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985, pp. 235-238 อ้างถึงใน สุภา หอมขุคทต, 2555, หน้า 32) ได้เสนอเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยกล่าวถึง ค่าตอบแทนที่

เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวความคิดดังกล่าวเป็นกรอบในการวิจัยครั้งนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมากเพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ฯลฯ ผลตอบแทนยังเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง ดังนั้นค่าตอบแทนที่โรงเรียนให้แก่ครูต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของครูแต่ละคนตามความสามารถอย่างยุติธรรม การพิจารณาเรื่องค่าครองชีพควรพิจารณาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่จ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ โดยทำให้อาชีพครูมีเกียรติมีศักดิ์ศรีมีความเป็นอยู่ที่ดีเพื่อจะได้พัฒนาตนเองและมีความเต็มใจในการอุทิศตนเพื่องานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้นค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญต่อมนุษย์อีกอย่างหนึ่ง เพราะว่าเป็นสิ่งที่ใช้ดำรงชีวิตในปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดความสุขกายสบายใจ ไม่มีความกังวลใจ ความเครียด ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy environment)

สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ที่เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลา การทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจงาน ผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่บุคลากรว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดีเมื่ออวัยวะต่าง ๆ ของระบบภายในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ไม่มีการเจ็บป่วยเป็นโรค ส่วนสุขภาพจิตดี เป็นความสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อมสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของที่ควบคู่กัน ถ้าสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศที่ช่วยในการทำงาน จึงช่วยให้ครูเกิดความสบายใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงาน และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

สรุปสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งที่บ้านและที่ทำงานรวมไปถึงบรรยากาศของเพื่อนร่วมงาน ย่อมส่งผลต่อร่างกายและจิตใจของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกปลอดภัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities)

การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพันการยอมรับไว้การปรับปรุง คุณภาพและปริมาณของสมาชิกในองค์กร หรือหน่วยงานการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกัน ต่อไปนี้

3.1 พิจารณาความต้องการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม

3.2 พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่าง ในเรื่องความรู้ทักษะของบุคคลที่อยู่ในตำแหน่ง

3.3 พิจารณาศักยภาพของผู้ครองตำแหน่งที่ต้องการการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า ส่วนการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอน เป็นการพัฒนาด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าทั่วไปของครู เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

3.3.1 พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล

3.3.2 ให้มีความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน

3.3.3 ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียนได้

3.3.4 พัฒนาความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประเมินค่าพัฒนาการของนักเรียน

3.3.5 ให้สามารถควบคุมชั้นเรียนได้

3.3.6 ให้เข้าใจหน้าที่การศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคม เศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ

3.3.7 เพื่อให้ระลึกถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษา และร่วมมือกับบุคลากรอื่นในเรื่องของการศึกษา และให้การสนับสนุนในการปรับปรุง

3.3.8 ให้สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ และหาประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

3.3.9 เพื่อช่วยให้ระบบโรงเรียนในการพัฒนาจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของการเรียนการสอน

3.3.10 เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคณะบุคคลในหน่วยงานดังกล่าว

การพัฒนาความสามารถของบุคคลต้องมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี และสังคมโลกใหม่ ๆ ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาความรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)

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

1. หลักความมั่นคง โดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวรจะทำให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความคิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่อัตภาพ

2. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการศึกษาอบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

3. หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำความผิดและประพฤตินิยมชอบของบุคลากร และการกวดขันการลงโทษผู้กระทำความผิด

พิไลสรร แดงสอาด (2547, หน้า 7) กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ ดังนี้

ความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่นระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปีและจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควรเช่นทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูงจนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง

สรุปได้ว่าความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นสิ่งที่องค์การต้องการความสำคัญทั้งในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เพื่อใช้ในการวางแผนชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อบุคคลจะมีความพึงพอใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพราะทุกคนต้องการความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพหรือหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นองค์การใดควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration)

วอลตัน (Walton, 1973, pp.12-16 อ้างถึงใน อุมารินทร์ เอื้อนุกูล, 2551, หน้า 26) กล่าวว่าการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะ

ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.1 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน

5.2 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ ควรมีความรู้ดีกว่าบุคคลทุกคน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.3 มีการสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ในการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม

5.4 มีความรู้ดีกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กรมีความสำคัญ

5.5 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ สมาชิกในองค์กร หรือบุคคลที่ทำงาน ควรแสดงความคิดเห็นความรู้ดีของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

สรุปการบูรณาการทางสังคมหรือการปรับตัวให้เข้าสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางธรรมชาติและกับมนุษย์ เพื่อให้ชีวิตและการทำงานมีความสุข สามารถอยู่ร่วมกันได้

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)

สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสุขสงบ ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมจะได้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กร โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้สังคมครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยกันและส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษาจำเป็นที่ครูต้องมีระเบียบการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน และการใช้ชีวิตร่วมกันผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามระเบียบนั้นจะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพต่อระบบของโรงเรียนและเคารพต่อเพื่อนครู ดังนั้น โรงเรียนจึงเป็นเสมือนศูนย์รวมความสมัครสมานสามัคคีการร่วมแรงร่วมใจของครูให้ครูมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญเติบโตของโรงเรียน โรงเรียนจึงควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการบริหารการมีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นไปในลักษณะของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือร่วมข้อเสนอแนะ มักจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจได้เสมอและเช่นเดียวกัน

สรุประเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน คือแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ซึ่งแตกต่างกันออกไปตามสถานการณ์ของแต่ละองค์กร แต่ทั้งนี้คนในองค์กรต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และพึงได้รับสิทธิอันพึงได้เกี่ยวกับผลประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเป็นธรรมและเสมอภาคกัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (The total space)

เวลาทำงานของครูประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งกล่าวได้ว่า ใช้เวลา 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวัน ครูอาจใช้เวลามากกว่านี้อีกเล็กน้อยสำหรับการทำหน้าที่พิเศษ เช่น การเข้าเวร การตรวจการบ้าน การเดินทางหรือทำงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ จึงเห็นว่า ครูมีเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและเวลาสำหรับสังคมน้อย มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อน

สรุปความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน คือ การทำงานในลักษณะและปริมาณงานที่เหมาะสมและสิ่งที่สำคัญมาก คือ เรื่องการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักการบริหารที่ดียอมก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนรวมและส่วนตัวทำให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนดเอาไว้และไม่เกิดความซ้ำซ้อนของงานอีกด้วย

8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) ในฐานะที่โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประชาชนคาดหวัง เชื่อถือและให้ความร่วมมือ โรงเรียนเป็นสถาบันที่ให้ความรู้และอบรมให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่ดี ด้วยเหตุนี้ โรงเรียนจึงเป็นศูนย์กลางในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและบ้าน และยังเป็นแหล่งที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านความรู้ ด้านอาคารสถานที่ ด้านกีฬา ด้านอุปกรณ์ ฯลฯ และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน จำเป็นต้องมีแนวปฏิบัติหรือบรรทัดฐานเดียวกัน

สรุปการที่โรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และสังคมย่อมส่งผลดีทั้งสองฝ่ายคือ ได้ประโยชน์ที่เกื้อหนุนกัน ได้ประโยชน์ร่วมกัน จะทำให้งานสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้แก่ รายได้ ประสิทธิภาพปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส ปฏิบัติงานตามรายละเอียด ดังนี้

เพศ

เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาค้นคว้า คุณภาพชีวิตการทำงานมีงานวิจัยให้ความสำคัญกับตัวแปรเพศและพบว่า เพศต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่ง ฌปภัช ตะสิงห์ (2552, หน้า 59) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์สุริยา เสนาทิพย์ (2553,

หน้า 36) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พัทลุง พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพัทลุง โดยภาพรวมมากกว่าเพศหญิงอยู่ในระดับสูง

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า เพศที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ผู้วิจัยจึงสนใจนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ได้มีผู้วิจัยหลายท่านที่ทำการศึกษเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นบุคลากรครูที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ดังนี้ ในองค์กรหนึ่ง สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงในการพัฒนาการทำงานร่วมกัน คือ ความแตกต่างระหว่างบุคคล และปัจจัยตัวหนึ่งเกี่ยวกับความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคลากรครูในโรงเรียน ก็คือ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากมักจะรู้สึกว่าคุณเองสามารถควบคุมสถานการณ์ได้มาก และมีความเชื่อมั่นต่อตนเองต่อการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงาน (โกเมศ กุลอุดม โกลากุล, 2546, หน้า 36) ฉะนั้น คนที่มีประสบการณ์มากมักจะถือว่าบุคลากรที่เป็นวัยรุ่นหนุ่มสาวไม่สามารถมีความคิดเห็นที่ชัดเจนดังที่ตนคิด ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกันจึงมักจะแตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุนทรินทร์ อาพลพร (2552) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สุธิสา ทัพชัย (2553) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่กนกวรรณ ครุฑปักษ์ (2552) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชน มุมภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ประสบการณ์ปฏิบัติงานที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ผู้วิจัยจึงสนใจนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

สถานภาพการสมรส

เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาค้นคว้า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีงานวิจัยที่ให้ความสำคัญกับตัวแปรสถานภาพสมรส และพบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันซึ่ง แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สถานภาพหม้าย หย่า แยก และสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าสถานภาพโสดสอดคล้องกับ มาลินี คำเครือ (2554) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี จำแนกตามสถานภาพการสมรส จำนวนซึ่ง โมงสอนต่อสัปดาห์ อายุงาน และประเภทมหาวิทยาลัย โดยมี สมัยพร แก่นคำ (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครและจังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 ผู้วิจัยจึงสนใจนำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ยุทธการ ศิรดากุล (2550) ได้ทำการศึกษาสภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ) มีระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยที่ 3.85 โดยมีองค์ประกอบที่มีการรับรู้ระดับคุณภาพในระดับต่าง ๆ ดังนี้ สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงมากมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ผู้ปฏิบัติงานสามารถคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ระหว่างปฏิบัติงานกับองค์กร
2. ผู้ปฏิบัติงานมีความรัก ความภูมิใจในองค์กร
3. งานได้รับเกียรติ และการยกย่องจากสังคม อันเกิดจากการทำงาน และองค์กรก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคม

4. งาน และองค์การมีความมั่นคง สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 4.1 มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน
- 4.2 ผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม
- 4.3 มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาในการดำเนินชีวิต และทำกิจกรรมส่วนตัว และร่วมกับครอบครัว
- 4.4 ลักษณะของงานตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
- 4.5 ผู้ปฏิบัติงานมีอำนาจตัดสินใจอย่างเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และ

ความรับผิดชอบสภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลาง มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

- 4.5.1 ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้
- 4.5.2 ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานกับองค์การ
- 4.5.3 องค์การจัดทรัพยากรที่เอื้อต่อการทำงานให้อย่างเพียงพอ
- 4.5.4 ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง
- 4.5.5 ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ปรีชา ภัทสิรากุล (2551) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน และประเภทของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำนวน 277 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลางและการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานและประเภทของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ สำหรับด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัวไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสุขภาพหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 6) ครูที่มีศาสนาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสังคมและเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกวรรณ ครุฑปักยี (2552) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน เป็นรายด้าน พบว่า ครู โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปรปฏิสัมพันธ์มีกัตตะประโยชน์ พบว่า ครู โรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุนทรพิพร อาพลพร (2552) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน ดังนี้ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภิสรา ทัพซ่าย (2553) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการครูอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามที่ตั้งบ้านพัก โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามประเภทการดำเนินงานและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮร์ซเบิร์ก (Herberg, 1974) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีทั้งความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเอง และความเจริญของบุคคล
3. มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ
4. มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

เคลล์ (Kell, 1996) ได้ทำการศึกษาการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตารีโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณแบ่งออกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัยทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัว และด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรที่สำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน

ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร การศึกษาครั้งนี้ ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อท่าทีและความประพฤติกของคณาจารย์

เมนทซ์ (Mentz, 2001) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน โรงเรียนเกษตร (Farm schools) ในแอฟริกาใต้ โรงเรียนเกษตร (Farm schools) เป็นโรงเรียนเอกชน และดำเนินการ

โดยใช้เงินทุนส่วนตัว อดีตที่ผ่านมาของโรงเรียนเกษตร (Farm schools) มีความเชื่อมโยงกับอดีตเกี่ยวกับเมืองของแอฟริกาใต้ในปี ค.ศ. 1987 โดยในปี ค.ศ. 1987 มีโรงเรียนเกษตร (Farm schools) 73 เปรอร์เซ็นต์ จากบรรดาโรงเรียนทั้งหมด ซึ่งเป็นโรงเรียนสำหรับคนผิวดำจากการเปลี่ยนแปลงเป็นรัฐประชาธิปไตย และการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาครั้งใหญ่ที่มีการขยายวงกว้างในปี ค.ศ.1996 ส่งผลให้เกิดบรรยากาศความไม่แน่นอน ระหว่างระยะเวลาของการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้วิจัยทำการสำรวจครู จำนวน 60 คน ในโรงเรียนเกษตร (Farm schools) 15 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า ครูในโรงเรียนในชนบทพอใจกับสถานการณ์ของพวกเขา และมีความสุขกับการเป็นครูและการสอน พวกครูมีความภาคภูมิใจในโรงเรียน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และมีความภาคภูมิใจในความเป็นครู พวกครูในโรงเรียนชนบทมีความคับข้องใจอยู่ระดับต่ำ พวกครูในโรงเรียนเกษตร (Farm schools) มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน และมีความพึงพอใจกับขนาดของห้องเรียน ความสะดวกทางกายภาพ และอัตราของครูและนักเรียน ข้อเสนอแนะจากพวกครู คือ ครูใหญ่ที่มีไม่เพียงพอ พวกครูใหญ่มักไม่มีบทบาทมากในการตัดสินใจ ไม่ว่าจะพวกครูจะมีประสบการณ์ในการจัดการที่เป็นบวกหรือลบ ทั้งนี้พวกครูใหญ่อาจจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับความไม่แน่นอนในตำแหน่งนับตั้งแต่พวกชานา หรือเกษตรกรรมมีโรงเรียนเป็นของตนเอง และนักเรียนก็คือลูกของคนงานในฟาร์ม

ลิกเคน และทอลลีเจน (Lykken & Tallegen, 2003) ทำการศึกษา พบว่า ร้อยละ 80 ของบุคคล มีความสุขเกิดขึ้นจากพื้นฐานชีวิตที่ดี และปัจจัยส่งเสริมอีกหลายประการ เช่น ระดับการศึกษา รายได้ครอบครัว สถานภาพสมรส ตลอดจนการดำเนินชีวิตโดยยึดหลักศาสนาและแนวคิดทาง ศีลธรรม นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดีจะมีความสุขในชีวิตมากกว่าผู้ที่มีพื้นฐานฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมต่ำ

จากเอกสารและงานวิจัยที่ได้กล่าวมาแล้วจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรฝ่ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ส่งผลถึงเป้าหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยศึกษาบนพื้นฐานแนวความคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse & Commings, 1985, pp. 235-238 อ้างถึงใน พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง, 2557, หน้า 5) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (Development of human capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) ด้านระเบียบ

ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (The total life space) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม (Social relevance) โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาโดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 รวม 18 โรงเรียน ได้แก่ รวมทั้งหมด 202 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610 อ้างถึงใน สุภา หอมขุนทด, 2555, หน้า 52) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามโรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตาม โรงเรียน

กลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงเรียนชุมชนบ้านหัวคูญแจ	16	11
โรงเรียนชุมชนบ้านอ่างเวียน	14	10
โรงเรียนบ้านตาลคำ	7	5
โรงเรียนบ้านเนินโมก	9	6
โรงเรียนบ้านบึงกระโดน	6	4
โรงเรียนบ้านป่าแดง	18	12
โรงเรียนบ้านป่าขุย	26	18
โรงเรียนบ้านมาบค้ำ	8	5
โรงเรียนบ้านมาบลำบิด	15	10
โรงเรียนบ้านโสม	8	5
โรงเรียนบ้านหนองปรือ	9	6
โรงเรียนบ้านหนองไผ่แก้ว	9	6
โรงเรียนบ้านหมื่นจิต	6	4
โรงเรียนวัดเขาไผ่ (เขี้ยววิทยาคูณ)	18	12
โรงเรียนวัดหนองชันจันทนาราม	8	5
โรงเรียนวัดหนองน้ำเขียว	15	11
โรงเรียนวัดคลองใหญ่	5	3
โรงเรียนวัดอรุณรังษี	5	3
รวม	202	136

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เฉพาะที่เกี่ยวข้อง
 กับตัวแปรที่นำศึกษา ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ลักษณะ ของแบบสอบถาม
 เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งมีจำนวน 8 ด้าน จำนวน 52 ข้อ คือ

- | | | |
|--|-------|-------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม | จำนวน | 7 ข้อ |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย | จำนวน | 8 ข้อ |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล | จำนวน | 7 ข้อ |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | จำนวน | 7 ข้อ |
| 5. ด้านบูรณาการทางสังคม | จำนวน | 7 ข้อ |
| 6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน | จำนวน | 5 ข้อ |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน | จำนวน | 6 ข้อ |
| 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม | จำนวน | 5 ข้อ |

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating & scales) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 16-24) ซึ่งกำหนดความมากน้อยในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ โดยกำหนดให้ห้าหน้าหกคะแนน ดังนี้

- | | |
|-----------|--|
| 5 หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก |
| 3 หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับน้อย |
| 1 หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาที่จะนำมาสร้างแบบทดสอบ
2. ศึกษารูปแบบของเครื่องมือและรายละเอียดของเครื่องมือจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยผู้วิจัยใช้เครื่องมือแบบสอบถามตามแนวของ สุภา หอมขุนทด (2555) มาปรับปรุงและพัฒนา ภายใต้การแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ประธานและกรรมการควบคุมการทำงานนิพนธ์ระดับสูงตรวจสอบ แล้วนำไปแก้ไขปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ (Index of item-objective congruence: IOC) (สุวิมล ติรกานันท์, 2549, หน้า 139 อ้างถึงใน ประยูร อัมสวาสดี, 2552, หน้า 74) และความถูกต้องของภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ

5.1 ดร.สถาพร พุทธิพิศกุล อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 นายมนต์เชิร เศษจินดา ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมาบลำบิด

เกณฑ์การผ่านค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงก์ (Index of item objective congruence: IOC) ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตรงตามวัตถุประสงก์หรือตามเนื้อหานั้นแสดงว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยใช้สูตร ดังนี้

สูตร

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงก์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ
 N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงก์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงก์การวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงก์การวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่าแบบสอบถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงก์การวิจัย

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอประธานกรรมการผู้ควบคุมงานนิพนธ์เพื่อตรวจพิจารณา แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

7. นำข้อมูลจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination power) โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item-total correlation) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .40-.80

8. หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

9. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ไปถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการ ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และขอความร่วมมือเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำแบบสอบถามจำนวน 136 ฉบับ ไปเก็บข้อมูลกับบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

5. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมาย และสมมติฐานของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%)

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert, 1967, pp. 16-24) โดยเรียงจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยการมีการปฏิบัติการเป็น 5 ระดับ โดยนำค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนวัดมโนรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 เป็นรายด้าน และรายข้อ ใช้สถิติหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตาม รายได้ และ ประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานด้วยวิธี การทดสอบที (t -test) และจำแนกตามสถานภาพ ด้วยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน
วิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งผู้วิจัย
ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
t	แทน	ค่าแจกแจงความถี่แบบที (T-test)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจง F
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับขั้นตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงานและสถานภาพการสมรส

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	40.40
หญิง	81	59.60
รวม	136	100
ประสบการณ์ปฏิบัติงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	77	56.60
ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป	59	43.40
รวม	136	100
สถานภาพการสมรส		
โสด	55	40.40
สมรส	75	51.10
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง	6	4.40
รวม	136	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 และเพศชาย จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เป็นประสบการณ์ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.60 และตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โสด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40 สมรส จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นรายด้าน และรายชื่อ รายละเอียดดังตารางที่ 3-11

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้าน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.98	0.68	มาก	8
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.18	0.68	มาก	2
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.14	0.65	มาก	4
4.	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.21	0.56	มาก	1
5.	ด้านบูรณาการทางสังคม	4.08	0.52	มาก	6
6.	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.08	0.55	มาก	7
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	4.13	0.55	มาก	5
8.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสังคม	4.16	0.52	มาก	3
	รวม	4.12	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสังคม

ตารางที่ 4 ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมโดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	n = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	ท่านได้รับอัตราเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายในแต่ละเดือน	4.04	0.75	มาก	4
2.	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความสมดุล กับเงินเดือนที่ได้รับ	4.00	0.70	มาก	5
3.	ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียน อย่างเหมาะสม	4.15	0.68	มาก	1
4.	ท่านได้รับความทัดเทียมของเงินเดือนที่ดี เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	3.95	0.70	มาก	6
5.	ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	4.05	0.70	มาก	3
6.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	4.07	0.75	มาก	2
7.	การได้รับรายได้ของท่านสอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.91	0.79	มาก	7
	รวม	3.98	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่
เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสม
ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และท่านได้รับ
สวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ

ตารางที่ 5 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
โดยรวมและรายชื่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู					
ข้อ	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	$n = 136$		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	SD		
1.	โรงเรียนของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ	4.24	0.78	มาก	2
2.	โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	4.11	0.80	มาก	7
3.	ท่านมีความสะดวกสบายในการเดินทางไป ปฏิบัติราชการ	4.12	0.72	มาก	5
4.	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด และ เป็นระเบียบเรียบร้อย	4.04	0.70	มาก	8
5.	ท่านรู้สึกว่ามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	4.16	0.59	มาก	3
6.	ท่านรู้สึกมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน	4.15	0.70	มาก	4
7.	ห้องทำงานของท่าน มีแสงสว่างเพียงพอ	4.26	0.72	มาก	1
8.	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษา ความปลอดภัยอย่างดี	4.12	0.78	มาก	6
รวม		4.18	0.68	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่
ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตาม
คะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องทำงานของท่าน มีแสงสว่างเพียงพอ
โรงเรียนของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ และท่านรู้สึก
ว่ามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

ตารางที่ 6 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ	4.10	0.72	มาก	6
2.	ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ	4.18	0.72	มาก	2
3.	ท่านได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเป็นประจำ	4.18	0.79	มาก	4
4.	ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.22	0.60	มาก	1
5.	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน	4.11	0.64	มาก	5
6.	ท่านได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามสาขาวิชา ที่ได้รับการฝึกอบรม	4.09	0.74	มาก	7
7.	ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	4.18	0.74	มาก	3
รวม		4.14	0.65	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานการปฏิบัติงาน
ของโรงเรียน ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ และผู้บริหาร
ของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 7 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม
และรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	4.31	0.59	มาก	1
2.	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของท่าน	4.19	0.68	มาก	2
3.	ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ	3.95	0.75	มาก	7
4.	การเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามระบบ	4.02	0.76	มาก	6
5.	ขึ้นเงินเดือนของท่านเป็นไปตามระบบคุณธรรม	4.03	0.70	มาก	5
6.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.13	0.72	มาก	3
7.	งานที่ท่านทำนั้น ทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ	4.12	0.74	มาก	4
รวม		4.21	0.56	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความก้าวหน้า
และความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน
ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าของท่าน และท่านได้รับการสนับสนุน
ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ตารางที่ 8 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านบูรณาการทางสังคม	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.06	0.65	มาก	6
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน	4.18	0.73	มาก	2
3.	ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้า ของโรงเรียน	4.14	0.66	มาก	3
4.	ท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมโดยทั่วไป	4.24	0.60	มาก	1
5.	ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และเพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ	4.12	0.58	มาก	4
6.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ๆ	4.05	0.61	มาก	7
7.	ท่านมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการทำงาน of โรงเรียน	4.10	0.62	มาก	5
	รวม	4.08	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านบูรณาการ
ทางสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมโดยทั่วไป เพื่อนร่วมงานของท่าน
แสดงความเป็นมิตรต่อท่าน และท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น	4.02	0.63	มาก	5
2.	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชา	4.04	0.70	มาก	4
3.	โรงเรียนของท่านมีระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	4.13	0.72	มาก	3
4.	สิทธิอันชอบธรรมของท่านได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบ กฎหมายจาก โรงเรียน	4.17	0.64	มาก	1
5.	โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทาง ระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ	4.14	0.71	มาก	2
รวม		4.08	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับ
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สิทธิอันชอบธรรมของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมาย
จากโรงเรียน โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทางระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ
และโรงเรียนของท่านมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 10 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	4.12	0.61	มาก	3
2.	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน	4.08	0.73	มาก	5
3.	ท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้า ของโรงเรียน	4.07	0.75	มาก	6
4.	ท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมโดยทั่วไป	4.12	0.77	มาก	4
5.	ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และเพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ	4.32	0.69	มาก	1
6.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ๆ	4.15	0.72	มาก	2
รวม		4.13	0.55	มาก	-

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสมดุล
ระหว่างชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และ
เพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและ โรงเรียน
อื่น ๆ และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 11 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม โดยรวม
และรายข้อ

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม	<i>n</i> = 136		ระดับ	อันดับ
		\bar{X}	<i>SD</i>		
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่	4.12	0.57	มาก	3
2.	ท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมงานต่าง ๆ ที่จัดในชุมชน	4.12	0.66	มาก	4
3.	ท่านมีโอกาสให้นักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน	4.04	0.74	มาก	5
4.	ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน	4.20	0.69	มาก	2
5.	ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและนักเรียน อย่างสม่ำเสมอ	4.20	0.62	มาก	1
รวม		4.16	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา
เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระ
หว่างการปฏิบัติงานกับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและนักเรียนอย่าง
สม่ำเสมอ ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน และท่านมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม
โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดย
จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส รายละเอียดดังตารางที่ 12-19

ตารางที่ 12 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	เพศ							
	ชาย (n = 55)				หญิง (n = 81)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	3.75	0.65	มาก	8	4.14	0.66	มาก	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	4.05	0.75	มาก	3	4.27	0.61	มาก	2
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	3.96	0.69	มาก	5	4.26	0.59	มาก	3
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.51	มาก	1	4.30	0.58	มาก	1
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.91	0.49	มาก	7	4.20	0.52	มาก	6
6. ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	3.92	0.52	มาก	6	4.19	0.55	มาก	7
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน	3.96	0.50	มาก	4	4.25	0.56	มาก	4
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม	4.05	0.44	มาก	2	4.23	0.55	มาก	5
รวม	3.90	0.51	มาก	-	4.27	0.52	มาก	-

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ เพศชาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ตามลำดับ ส่วนเพศหญิง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไป น้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	3.75	0.65	4.14	0.66	-3.412	.653
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละ เลยและปลอดภัย	4.05	0.75	4.27	0.61	-1.932	.091
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	3.96	0.69	4.26	0.59	-2.678	.963
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	4.09	0.51	4.30	0.58	-2.127	.088
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.91	0.49	4.20	0.52	-3.259	.310
6. ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	3.92	0.52	4.19	0.55	-2.911	.208

ตารางที่ 13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	เพศ				<i>t</i>	<i>p</i>
	ชาย (<i>n</i> = 55)		หญิง (<i>n</i> = 81)			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน	3.96	0.50	4.25	0.56	3.025	.082
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม	4.05	0.44	4.23	0.55	2.040*	.012
รวม	3.90	0.51	4.27	0.52	4.091	.804

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน							
	ต่ำกว่า 10 ปี (n = 77)				ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (n = 59)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	3.90	0.71	มาก	8	4.08	0.64	มาก	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ถูกต้องลักษณะและ ปลอดภัย	4.12	0.73	มาก	3	4.26	0.59	มาก	3
3. ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	4.12	0.70	มาก	2	4.16	0.58	มาก	7
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.56	มาก	1	4.32	0.54	มาก	2
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	4.01	0.56	มาก	5	4.18	0.46	มาก	6
6. ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.57	มาก	7	4.23	0.49	มาก	5
7. ด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงาน	3.99	0.53	มาก	6	4.32	0.53	มาก	1
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม	4.08	0.51	มาก	4	4.25	0.51	มาก	4
รวม	4.04	0.59	มาก	-	4.23	0.48	มาก	-

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	<i>(n = 77)</i>		<i>(n = 59)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	3.90	0.71	4.08	0.64	-1.483	.122
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูก สุขลักษณะและปลอดภัย	4.12	0.73	4.26	0.59	-1.284*	.017
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	4.12	0.70	4.16	0.58	-.336	.162
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	4.13	0.56	4.32	0.54	-2.006	.641
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	4.01	0.56	4.18	0.46	-1.909	.520

ตารางที่ 15 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	ประสบการณ์ปฏิบัติงาน				<i>t</i>	<i>p</i>
	ต่ำกว่า 10 ปี		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป			
	<i>(n = 77)</i>		<i>(n = 59)</i>			
	\bar{X}	<i>SD</i>	\bar{X}	<i>SD</i>		
6. ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน	3.97	0.57	4.23	0.49	-2.805	.715
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน	3.99	0.53	4.32	0.53	-3.667	.458
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม	4.08	0.51	4.25	0.51	-1.924	.239
รวม	4.04	0.59	4.23	0.48	-2.020	.242

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าคะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	สถานภาพการสมรส											
	โสด (n = 55)				สมรส (n = 75)				หม้าย/ อย่ำร้าง/ แยกทาง (n = 6)			
	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ	\bar{X}	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.93	0.77	มาก	8	4.04	0.62	มาก	8	3.67	0.52	มาก	5
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะ และปลอดภัย	4.31	0.70	มาก	1	4.14	0.54	มาก	3	3.50	1.58	ปานกลาง	8
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.20	0.71	มาก	3	4.13	0.58	มาก	5	3.67	0.75	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.15	0.63	มาก	5	4.27	0.47	มาก	1	4.00	0.84	มาก	1
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	4.11	0.52	มาก	7	4.08	0.49	มาก	6	3.84	0.98	มาก	3
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.15	0.53	มาก	4	4.05	0.56	มาก	7	3.83	0.61	มาก	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน	4.13	0.55	มาก	6	4.16	0.51	มาก	2	3.83	0.98	มาก	4
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสังคม	4.27	0.45	มาก	2	4.13	0.52	มาก	4	3.50	0.55	ปานกลาง	7
รวม	4.15	0.55	มาก	-	4.14	0.54	มาก	-	3.58	0.38	มาก	-

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โสด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนสถานภาพการสมรส สมรส โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ตามลำดับ และส่วนสถานภาพการสมรส หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.01	.51	1.10	.338
	ภายในกลุ่ม	133	61.42	.46		
	รวม	135	62.43			
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2	3.81	1.91	4.37*	.015
	ภายในกลุ่ม	133	58.03	.44		
	รวม	135	61.84			
3. ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2	1.55	.77	1.88	.157
	ภายในกลุ่ม	133	54.80	.41		
	รวม	135	56.35			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครู	แหล่งความ แปรปรวน	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
4. ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.73	.37	1.17	.313
	ภายในกลุ่ม	133	41.58	.31		
	รวม	135	42.32			
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.41	.21	0.75	.476
	ภายในกลุ่ม	133	36.70	.28		
	รวม	135	37.11			
6. ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.75	.38	1.24	.292
	ภายในกลุ่ม	133	40.36	.30		
	รวม	135	41.11			
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	.60	.30	.98	.379
	ภายในกลุ่ม	133	40.52	.31		
	รวม	135	41.12			
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2	3.40	1.70	6.96**	.001
	ภายในกลุ่ม	133	32.46	.24		
	รวม	135	35.85			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.82	.91	3.12*	.048
	ภายในกลุ่ม	135	38.93	.29		
	รวม	135	40.75			

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตารางที่ 18 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

	สถานภาพการสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง
	\bar{X}	4.15	4.14	3.58
โสด	4.15	-	.01	.57*
สมรส	4.14	-	-	.56*
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง	3.58	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม จำนวน 2 คู่ โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ โสด กับสถานภาพ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ สมรส กับสถานภาพ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง ส่วนสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง	
	\bar{X}	4.31	4.14	3.50
โสด	4.31	-	.17	.81*
สมรส	4.14	-	-	.64
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง	3.50	-	-	-

* $p < .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ โสด กับสถานภาพ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง โดยครูที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าสถานภาพหม้าย/ หย่าร้าง/ แยก ส่วนคู่อื่น ๆ ต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง/ แยกทาง	
	\bar{X}	4.27	4.13	3.50
โสด	4.27	-	.15	.77**
สมรส	4.13	-	-	.63*
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง	3.50	-	-	-

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 20 พบว่า ผลการเปรียบเทียบรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม จำนวน 2 คู่ โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ โสด กับสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ สมรส กับสถานภาพ หม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง ส่วนสถานภาพโสด กับสถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนก ตาม เพศ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน และสถานภาพการสมรส โดยสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่ม ตัวอย่างข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) มีจำนวน 3 ข้อ และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีข้อความจำนวน 52 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, pp. 16-24) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ ระหว่าง .48-.80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น .96 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1981, pp. 607-609) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน โดยการสุ่มตัวอย่างวิธีการ สุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำแนกตาม โรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t -test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบรายคู่โดยวิธีของ (Scheffe's method)

สรุป

การศึกษา และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 สรุปผล การวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสังคม

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสม ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม และท่านได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ตามลำดับ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ห้องทำงานของท่าน มีแสงสว่างเพียงพอ โรงเรียนของท่านมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ และท่านรู้สึกว่ามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ตามลำดับ

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของโรงเรียน ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ และผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของท่าน และท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม โดยทั่วไป เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน และท่านมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน ตามลำดับ

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สิทธิอันชอบธรรมของท่าน ได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายจากโรงเรียน โรงเรียนของท่านมีการประชุมกำหนดแนวทางระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ และโรงเรียนของท่านมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถของท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ

จากเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ๆ และท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ท่านติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ท่านมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน และท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่

พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานภาพ โสด กับสถานภาพ หม้าย/อย่าร้าง/แยกทาง ส่วนสถานภาพ โสดกับสถานภาพสมรส และสถานภาพสมรสกับ สถานภาพการหม้าย/อย่าร้าง/แยกทาง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และโดยรวม จำแนก ตามสถานภาพการสมรสแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ตามจุดมุ่งหมายและ สมมติฐานของการวิจัย พบประเด็นที่สำคัญ และนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานและสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียน การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหาร โรงเรียน การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตาม ระบบคุณธรรมและผู้บริหารโรงเรียนได้ให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน จึงส่งผล ให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของชัชวาล แสงทอง (2555) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัด สำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ งานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 มีรายได้และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน อัตราเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน รวมถึงปริมาณงานที่ รับผิดชอบมีความสมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลักขณ์ ฤทธิคำ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบ วิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินท ราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย โดยรวมและรายช้อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนให้ถูกละเลยและ ปลอดภัย ไม่มีการดูแลรักษา ระบายน้ำ ไม่มีมลภาวะรบกวนมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย และ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีสุขภาพที่ดีด้วยการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของวริศรา มาตรา (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาใฝ่ไร้อำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใฝ่ไร้อำนาจสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกล ะเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูในกลุ่ม โรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้าน สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนศรีเมือง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ จากการพัฒนาตนเอง พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อยู่ตลอดเวลา รวมทั้งมีการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนา มีการวางแผนการปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามสาขาวิชา และสามารถใช้ทักษะ ความสามารถของตนปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางลัดกษณ์ ฤทธิคำ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหาร เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ดี จนได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งทำให้มีความเจริญก้าวหน้าและความมั่นใจในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตพร บุญหนัก (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลิกา ศรีจันทร์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

และสอดคล้องกับงานวิจัยของวริศรา มาตรา (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเฝ้าไร่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเฝ้าไร่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศรี เกงขุนทด (2554) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบในความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับในผลงานจากบุคลากรทั้งภายในและนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณทิพย์ กำปรรจง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมเขต 1 ด้านการบูรณาการ ทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบูรณาการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูได้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ ในโรงเรียน มี

ความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน มีการประชุม กำหนดแนวทางระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทม. เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กทม. เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ งานวิจัยของวริศรา มาตรา (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่ม เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาใฝ่ไร่น้ำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพ การศึกษาใฝ่ไร่น้ำสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน กลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความมี ระเบียบกฎเกณฑ์และเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความรู้สึกพึงพอใจในลักษณะ และปริมาณงาน ที่มีความเหมาะสมกับสภาพ การดำเนินชีวิตส่วนตัว และครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิพิฐพงษ์ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัฐกฤตา บัวทอง (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนอนุบาลพนั สนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย ของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน ชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูเกิดความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และ ชุมชน การทำงานในส่วนที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน สังคมและชุมชน มีโอกาสเข้าร่วมงานใน ชุมชน มีการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งต่างฝ่ายต่างมีผลประโยชน์ที่เกื้อกูลกัน และกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวลลิกา ศรีจันทร์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ต เขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัจฉริยา มาสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง กับงานวิจัยของนงลักษณ์ ฤทธิคำ (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยา เขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครู ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ต่างก็ได้รับโอกาสเท่าเทียมกันในด้านการพัฒนา ศักยภาพของตน ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านปฏิบัติการสอน และความสนใจใฝ่รู้ สามารถ พัฒนาตนเองด้านเทคโนโลยี ด้านวิชาการรวมถึงด้านการบริหารอย่างสม่ำเสมอ จึงส่งผลให้คุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัย

ของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของ เขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคมนั้นที่ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูเพศชาย มีความคิดเห็นโดยเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการครูเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด จำแนกตามเพศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายใน โรงเรียนเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ได้คำนึงถึงการมีประสบการณ์การทำงาน

มากหรือน้อย ทำให้ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของวัลลิกา ศรีจันทร์ (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร์ เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร์ เขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สำหรับด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นที่ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครู ที่มีประสบการณ์ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยมากกว่าประสบการณ์ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภิสรา ทัพช้าย (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามสถานภาพการสมรส รายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 1 มีการพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ การได้รับสิทธิต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าอยู่ในสถานภาพใด ก็สามารถนำความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในงานฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนกเนตร วิไชโย (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของชัชวาล แสงทอง (2555) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเทศบาลเมืองพนัสนิคม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สำหรับ โดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นจากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพสมรส และ หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภา หอมขุนทด (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการสมรส โดยรวม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม จำแนกตามสถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั้นจากผลการวิจัยพบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสถานภาพสมรส และหม้าย/หย่าร้าง/แยกทาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธนา พิระยุทธ (2551) ได้ศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) จำแนกตามสถานภาพการสมรส ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ควรมีการส่งเสริมในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ครูควรได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียนอย่างเหมาะสม เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนควรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ ห้องทำงาน มีแสงสว่างเพียงพอ
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูควรได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานของโรงเรียน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ครูควรมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน และผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของครู พร้อมสนับสนุนให้ครูมีความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ด้านบูรณาการทางสังคม ครูควรได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมโดยทั่วไป และควรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และครูควรได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ กฎหมายจากโรงเรียน โดยมีการประชุมกำหนดแนวทางระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ

7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงาน ครูควรได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และเพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ

8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ และควรมีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน มีการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครูทูปักยี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2541). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนกเนตร วิไชโย. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงแรมในจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ.
- ��ชวาล แสงทอง. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เทศบาลเมืองพนัสนิคม. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณปภัช ตะสิงค์. (2552). *ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัด
สระบุรี*. ภาคนิพนธ์การบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัด
ชลบุรี*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะ
ศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ
สวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัด
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตพร บุญหนัก. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสระบุรี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *อุตสาหกรรมข้าราชการพลเรือน*,
16, (5-12).
- ปรีชา ภัลลิตรากุล. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. สารนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพื่อผลิต: Productivity World*,
2(7), 23.
- พรทิพย์ บุญลือ. (2554). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรรณี พวงเกาะ. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พิชญ์พิสุทธิ์ เม่นวังแดง. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนชลกันยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิไลสร แดงสอาด. (2547). *โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. ประชาชาติธุรกิจ.*
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยาการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ภูมิศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยาการเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาสถิติประยุกต์และเทคโนโลยีสารสนเทศ, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ยุทธการ ศิรดากุล. (2550). *สภาวะคุณภาพชีวิตการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ภูมิศึกษา ครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ). สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- วิศรา มาตรา. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเฝ้าไร่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2531). *หลักและระบบการบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, เอกสารประกอบการสอน.*

- วิฑูรย์ เส็งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2531). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อินทเกษ.
- วัลลิกา ศรีจันทร์ (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือภคินีเซนต์ปอล เดอชาร์ตร เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศักดิ์สุริยา เสนาทิพย์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพัทลุง*. รายงานการศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุธิสา ทัพชัย. (2553). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมัยพร แก่นคำ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร และจังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนทรีพร อาพลพร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพัฒน์ จิรัตคามิน. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- สุภา หอมขุนทด. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- Herberg, F. B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Herberg, J. (1974). Development of a life quality inventory. *Dissertation Abstracts International*, 5(3), 34-40.
- Huse, E. F., & Cumming, T.G. (1985). *Organization development and change*. New York: Brace & World.
- Kell, P. S. (1996). A study of quality of working life in two Ontario applied art and technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(7), 2631.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of work life surveys in organizations methods and benefits in improving organizational survey: New directions methods and application*. SAGE.
- Lyken, D., & Tallegen, A. (2003). *Happiness is a stochastic phenomenon*. Retrieved from <http://www.psych.umn.edu/psylabs.happness.happy.htm>
- Maslow, A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Mentz, K. (2001). *Change and the quality of work life of teacher in rural school in South Africa*.
- Millton, C. (1981). *Human behavior in organization*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is it ?. *W Sloan Management Review*, (15), 11-21.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8 /ว.0226

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

7 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. เค้าโครงการวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิต ระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวจิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวีรหัส 58920519 งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวัสดิ์ เป็น ประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8 /ว.0227

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

3 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้มีความเห็นชอบ
ให้นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์ ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย
ดังรายนามต่อไปนี้

นางสาวฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวีรหัส 58920519 งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของเครื่องมือของนิสิต ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6218.8 /ว.0228

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

19 กันยายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วย ภาควิชาการบริหารการศึกษา ได้มีความเห็นชอบ ให้นิติระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ทำงานนิพนธ์
ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ดังรายนามต่อไปนี้
นางสาวฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวีรหัส 58920519 งานนิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี เป็นประธานกรรมการ
ควบคุมงานนิพนธ์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

ตารางแสดงผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับวัตถุประสงค์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ข้าพเจ้าได้รับอัตราเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับ การใช้จ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสมดุล กับเงินเดือนที่ได้รับ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียน อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ข้าพเจ้าได้รับความทัดเทียมของเงินเดือนที่ดี เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับ หน่วยงานอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ข้าพเจ้าได้รับรายได้สอดคล้องกับ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
9	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	ข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายในการเดินทางไปปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	+1	+1	0	.67	ใช้ได้
13	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14	ห้องทำงานของข้าพเจ้า มีแสงสว่างเพียงพอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
19	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
21	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามสาขาวิชาที่ได้รับการฝึกอบรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารของข้าพเจ้าให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	การเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าเป็นไปตามระบบ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	เงินเดือนของข้าพเจ้าเป็นไปตามระบบคุณธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	งานที่ข้าพเจ้าทำนั้น ทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	ด้านบูรณาการทางสังคม ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
31	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้าของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
33	ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมโดยทั่วไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	ความสามารถของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนครูโรงเรียนต่าง ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
35	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนครูทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ๆ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
36	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการทำงาน ของโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
37	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
38	ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมในการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา	+1	+1	0	.67	ใช้ได้
39	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	.67	ใช้ได้
40	สิทธิอันชอบธรรมของข้าพเจ้า ได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบ กฎหมายจากโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
41	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประชุมกำหนดแนวทาง ระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
42	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ลักษณะงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับสภาพ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
43	ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับสภาพ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
44	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
45	ข้าพเจ้ามีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
46	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
47	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	การพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ			IOC	ความหมาย
		1	2	3		
48	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่โรงเรียน ตั้งอยู่	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
49	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้าร่วมงานต่าง ๆ ที่จัดในชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
50	ข้าพเจ้ามีโอกาสนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
51	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
52	ข้าพเจ้าติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง และนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางที่ 21 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับของแบบสอบถามคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (<i>r</i>)
1	.64	27	.66
2	.69	28	.71
3	.69	29	.71
4	.65	30	.52
5	.67	31	.74
6	.66	32	.69
7	.75	33	.63
8	.83	34	.58
9	.79	35	.64
10	.72	36	.64
11	.73	37	.63
12	.48	38	.72
13	.76	39	.73
14	.78	40	.59
15	.79	41	.74
16	.75	42	.48
17	.70	43	.74
18	.72	44	.76
19	.57	45	.80
20	.55	46	.66
21	.73	47	.72
22	.80	48	.61
23	.53	49	.72
24		50	
25	.67	51	.76
26	.74	52	.64

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

คำชี้แจง

1. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบความคิดเห็นตามสภาพ
ความเป็นจริงของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน คำตอบของแบบสอบถามนี้
จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 และเป็นประโยชน์
ต่อทางราชการโดยรวม

3. สำคัญของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

ในปัจจุบัน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณ

ในความร่วมมือครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวจิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้นักเรียนกรอกข้อมูลในช่องว่างและกาเครื่องหมาย \surd ลงในช่อง ตามความจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ประสบการณ์ปฏิบัติงาน

ต่ำกว่า 10 ปี

ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพการสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทาง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในปัจจุบัน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามทีละข้อ แล้วตัดสินใจว่าคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ท่านคิดว่าอยู่ในระดับใด ให้ท่านทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ข้าพเจ้าได้รับอัตราเงินเดือนที่เพียงพอ สำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
2	ปริมาณงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีความสมดุล กับเงินเดือนที่ได้รับ					
3	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ จากโรงเรียน อย่างเหมาะสม					
4	ข้าพเจ้าได้รับความทัดเทียมของเงินเดือนที่ดี เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ					
5	ข้าพเจ้าได้รับสวัสดิการที่ดีเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ					
6	ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม					
7	ข้าพเจ้าได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน					
8	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสิ่งแวดล้อมที่ดี สะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัยจากมลภาวะ					
9	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานเพียงพอ					
10	ข้าพเจ้ามีความสะดวกสบายในการเดินทาง ไปปฏิบัติราชการ					
11	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสะอาด และเป็นระเบียบเรียบร้อย					
12	ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
13	ข้าพเจ้ารู้สึกมีความสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน					
14	ห้องทำงานของข้าพเจ้า มีแสงสว่างเพียงพอ					
15	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี					

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
16	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ					
17	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำ					
18	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุม อบรม และสัมมนาเป็นประจำ					
19	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของโรงเรียน					
20	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน					
21	ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามสาขาวิชา ที่ได้รับการฝึกอบรม					
22	ผู้บริหารของข้าพเจ้าให้การสนับสนุนในการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
23	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานข้าพเจ้า มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน					
24	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่า ของข้าพเจ้า					
25	ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียน เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ					
26	การเลื่อนตำแหน่งของข้าพเจ้าเป็นไปตามระบบ					
27	ขึ้นเงินเดือนของข้าพเจ้าเป็นไปตามระบบคุณธรรม					
28	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ					
29	งานที่ข้าพเจ้าทำนั้น ทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ					
	ด้านบูรณาการทางสังคม					
30	ข้าพเจ้าได้รับความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา					
31	เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน					

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
31	ด้านบูรณาการทางสังคม เพื่อนร่วมงานของข้าพเจ้าแสดงความเป็นมิตรต่อท่าน					
32	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมและรับผิดชอบในความก้าวหน้า ของโรงเรียน					
33	ข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมโดยทั่วไป					
34	ความสามารถของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน และเพื่อนครู โรงเรียนต่าง ๆ					
35	ผลงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนครู ทั้งในโรงเรียนและโรงเรียนอื่น ๆ					
36	ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการทำงาน of โรงเรียน					
37	ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้ามีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
38	ข้าพเจ้าได้รับความเป็นธรรมในการอุทธรณ์ร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชา					
39	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
40	สิทธิอันชอบธรรมของข้าพเจ้า ได้รับการคุ้มครอง โดยระเบียบ กฎหมายจากโรงเรียน					
41	โรงเรียนของข้าพเจ้ามีการประชุมกำหนด แนวทางระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม เป็นประจำ					
42	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ลักษณะงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับสภาพ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว					
43	ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสมกับสภาพ การดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว					
44	ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงานเป็นประจำ					

ข้อ	รายการ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				
		5	4	3	2	1
45	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ข้าพเจ้ามีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
46	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ในการปฏิบัติงาน					
47	ข้าพเจ้าได้รับการส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงาน ในการปฏิบัติงาน					
48	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานกับสังคม ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่					
49	ข้าพเจ้ามีโอกาสได้เข้าร่วมงานต่าง ๆ ที่จัดในชุมชน					
50	ข้าพเจ้ามีโอกาสแนะนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ในชุมชน					
51	ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจในการร่วมงานกับผู้บริหาร คณะครู และชุมชน					
52	ข้าพเจ้าติดต่อประสานงานกับผู้ปกครอง และนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

-----ขอขอบคุณในความร่วมมือนี้อ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวจิตติพรรณ ธารทรัพย์ทวี
วัน เดือน ปีเกิด	2 ธันวาคม พ.ศ. 2533
สถานที่เกิด	แขวงบुकคโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านมาบลำบิด (สง่าอุทิศ) เลขที่ 2 หมู่ 7 ตำบลคลองกิ้ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี 20220
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2558-ปัจจุบัน	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านมาบลำบิด (สง่าอุทิศ) อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2556	การศึกษาระดับบัณฑิต (การสอนวิทยาศาสตร์) มหาวิทยาลัยบูรพา
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา