

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน
โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณา
งานนิพนธ์ของ สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธร สุนทรายุทธ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โภคชัยวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต สุรัตน์เรืองชัย)
วันที่ 30 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความกรุณาให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักงานนิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัลยวัฒน์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และประสบการณ์ อย่างกว้างขวางในการทำงานนิพนธ์ จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดร.สมุทร ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา และ ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา และความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งคณะครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จังหวัดชลบุรีทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบบูชาพระคุณ บิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรัก ความเมตตา และสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยจนสามารถทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง

56920482: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/แนวทางการพัฒนา/โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี/ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง: การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 (A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE AND GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF
QUALITY OF WORK LIFE OF SUANKULARB WITTAYALAI CHON BURI SCHOOL TEACHERS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18) คณะกรรมการควบคุม
งานนิพนธ์: ธร สุนทรายุทธ, Ph.D. 129 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน และแนวทาง
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จำนวน
66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 67 ข้อ และ
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 ข้อ แบบสอบถามให้เลือกตอบ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .28 ถึง .83
และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(SD)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเป็น
ธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เสริมแรงให้ครูทำงานอย่างมีความสุข มีการปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการให้ดีขึ้น
เช่น การจัดสรรบ้านพักแก่ครูสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางมาทำงานไกล หรือผู้ที่ต้องอาศัยบ้านเช่า เพื่อลดค่าใช้จ่าย
ในการเดินทาง 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาด
ร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคาร สถานที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อม
ในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อสุขภาพกายและจิต 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้โอกาสแก่ครูใน
การศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรมีการปรับปรุงการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน
โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรยึดหลักความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงานที่ได้กำหนดไว้ใน
การมอบหมายงานพิเศษ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลงานทางวิชาการ
มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 5) ด้านบูรณาการทางสังคม จัดอบรมพัฒนาครูตามโครงการ PLC ชุมชนแห่ง
การเรียนรู้ พิจารณาความสามารถก่อนจะมอบหมายงานและเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชา
6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และ
ปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับกำหนดเวลา 8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรมีส่วนร่วมในการพัฒนา
องค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหา ขก้องเชิงรุกเชิงรุกของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ

56920482: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKLIFE/ GUIDELINE FOR DEVELOPMENT/ SUANKULARB WITTAYALAI CHON BURI SCHOOL/ THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18

SUPAPORN KAEWSUFONG: A STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE AND GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF QUALITY OF WORK LIFE OF SUANKULARB WITTAYALAI CHON BURI SCHOOL TEACHERS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 18. INDEPENDENT STUDY ADVISOR: DHORN SUNTRAYUTH, Ph.D. 129 P. 2017.

The purpose of this independent study was to study the level of quality of work life and guidelines for the development of quality of work life of Suankularb Wittayalai School Chon Buri under the Secondary Education Service Area Office 18. The samples consisted of 66 teachers. The five-point-rating-scale questionnaire asking 67 questions and an interview guide interviewing 8 experts were data collection instructions. The questionnaire had discrimination power between 0.28-0.83 and reliability of 0.98. Means (\bar{X}), and Standard Deviation (SD) were employed for data analysis. The findings revealed that

1. The quality of work life of Suankularb Wittayalai Chon Buri school under the Secondary Educational Service Area Office 18 in overall were at a high level.

2. The guidelines for the development of quality of work life of Suankularb Wittayalai Chon Buri school under the Secondary Educational Service Area 18 were as follow: 1) Adequate and Fair Compensation. It is fair to raise salary. Encourage teachers to work happily. There are improvements and better welfare arrangements, such as the allocation of housing to teachers for those who have to travel far or who need a rental home to reduce travel costs. 2) Safe and Healthy Environment. Keep the buildings and the environment clean and beautiful in order to create a good working atmosphere. The school environment should be improved for physical and mental health. 3) Development of Human capacities. Provide opportunities for teachers to learn how to use technology. 4) Growth and Security. Encourage teachers to develop academic works in higher level of education. 5) Social integration. Encourage teachers to participated in Development Training Program. Consider teachers' ability before assigning work and be confident about the potential of teachers and subordinates. 6) The Constitutionalism. Teachers should be encouraged to set appropriate guidelines and procedures. 7) The Balance between Life and Work. Assign appropriate assignments which fit the ability of the teachers. 8) Social Relevance. Teachers should be involved in organizational development to achieve their goals. All parties help solve problems.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	9
สภาพทั่วไปของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี.....	11
แนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	16
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย.....	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	53
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปผล.....	74
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	96
บรรณานุกรม.....	98
ภาคผนวก.....	106
ภาคผนวก ก.....	107
ภาคผนวก ข.....	111
ภาคผนวก ค.....	127
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	129

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน..... 58
2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม..... 59
3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย..... 60
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล..... 61
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน..... 62
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม..... 63
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน..... 64
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน..... 66
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม..... 67

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ค-1	คำอำนาจจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.....	128

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงามทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เกิดจากกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นต่อเนื่องตลอดชีวิต และถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจไปในทางที่ดีขึ้น (จันทร์ชลิ มาพุทธ, 2556, หน้า 10) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3) จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว การจัดการศึกษาจึงต้องจัดให้มีประสิทธิภาพ ครูในฐานะที่เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นผู้เกื้อหนุนให้การศึกษابรรลุเป้าหมาย จึงถือได้ว่าครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เด็กและเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อจะสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป

ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปอย่างถูกต้องก็เพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลและส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตของครูนั้นมีคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ ดำเนินชีวิตที่ความเป็นอยู่ สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีความกินดี อยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีงานทำสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนั้นจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิตโดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงมามีคุณภาพชีวิต ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และการทำงานจะต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งเป็น

ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจมีคุณค่ากับงานที่ทำ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการ หรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน (สาลินี ซาดา, 2556, หน้า 19)

การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีเป้าหมายและพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค ทำให้คนมีความคิดเชิงบวก ช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงาน และความสำเร็จในชีวิตได้ (สฤยา ธีระวิชิตระกูล, 2553, หน้า 87) แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็นครูมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ จึงทำให้ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตนเอง อัตรากำลังใจครูที่ขาดแคลน ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไป มีเวลาพักผ่อน และเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการและรายได้ครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทาง และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูทั้งสิ้น

งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่มีภารกิจหลัก ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชาชน ภายในตำบลบ่อวิน อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ประกอบไปด้วย หมู่บ้านในตำบลบ่อวิน หมู่ที่ 1 ถึงหมู่ที่ 6 ซึ่งจัดการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลาย ในปีการศึกษา 2559 มีนักเรียนจำนวน 1,721 คน มีครูสายปฏิบัติการสอน ซึ่งประกอบไปด้วย ข้าราชการ จำนวน 67 คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 13 คน และสายบริหาร จำนวน 3 คน คือ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ต้องรับภาระงานในหน้าที่ คือ การจัดการกระบวนการเรียนการสอนและงานธุรการชั้นเรียน และต้องปฏิบัติงานอื่นซึ่งเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นโยบายของกระทรวง เช่น เป็นผู้อำนวยการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลบ่อวิน สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี รวมทั้งปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบกับจำนวนข้าราชการครูน้อยลง เนื่องจากจำนวน

นักเรียนเพิ่มขึ้น ครูต้องรับผิดชอบงานมากขึ้น ทั้งงานด้านการเรียนการสอน งานที่ได้รับมอบหมาย ขาดสวัสดิการครูอันอาจมีผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี กล่าวคือ อาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ลดน้อยลง และอาจทำให้ขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ครูขาดประสิทธิภาพ

ปัจจุบันครูเป็นอาชีพที่มีรายได้ต่ำ เพราะรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำชีวิตครอบครัวให้เป็นสุขได้ ทำให้อาชีพครูเป็นตัวเลือกสุดท้ายของคนเก่ง ยิ่งในขณะนี้รัฐต้องการเร่งคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงานของคุณครู โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในปริมาณที่พอเหมาะ โดยมีข้อเสนอให้ออกจากราชการก่อนกำหนด มีค่าตอบแทนเป็นเงินจำนวนหนึ่งในการนำไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น ทำให้ครูผู้สอนจำนวนมากออกจากระบบการเรียนการสอนจึงทำให้จำนวนครูผู้สอนลดน้อยลง

จากปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อเป็นแบบอย่างการศึกษาและพัฒนาองค์กรอื่น ๆ ของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคุณครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย

ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปวางแผน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนให้เกิด ประสิทธิภาพต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีอะไรบ้าง

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามหลักการและแนวคิด ของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 235-238) ซึ่งมี 8 ด้าน คือ
 - 1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)
 - 1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
 - 1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities)
 - 1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security)
 - 1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration)
 - 1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism)
 - 1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (Total life space)
 - 1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance)
2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 83 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อดีตผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล การเงินและสินทรัพย์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี คนปัจจุบัน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ กับมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 606-609) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น

3.1.1 ครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

3.1.2 ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.2.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย

3.2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.2.1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม

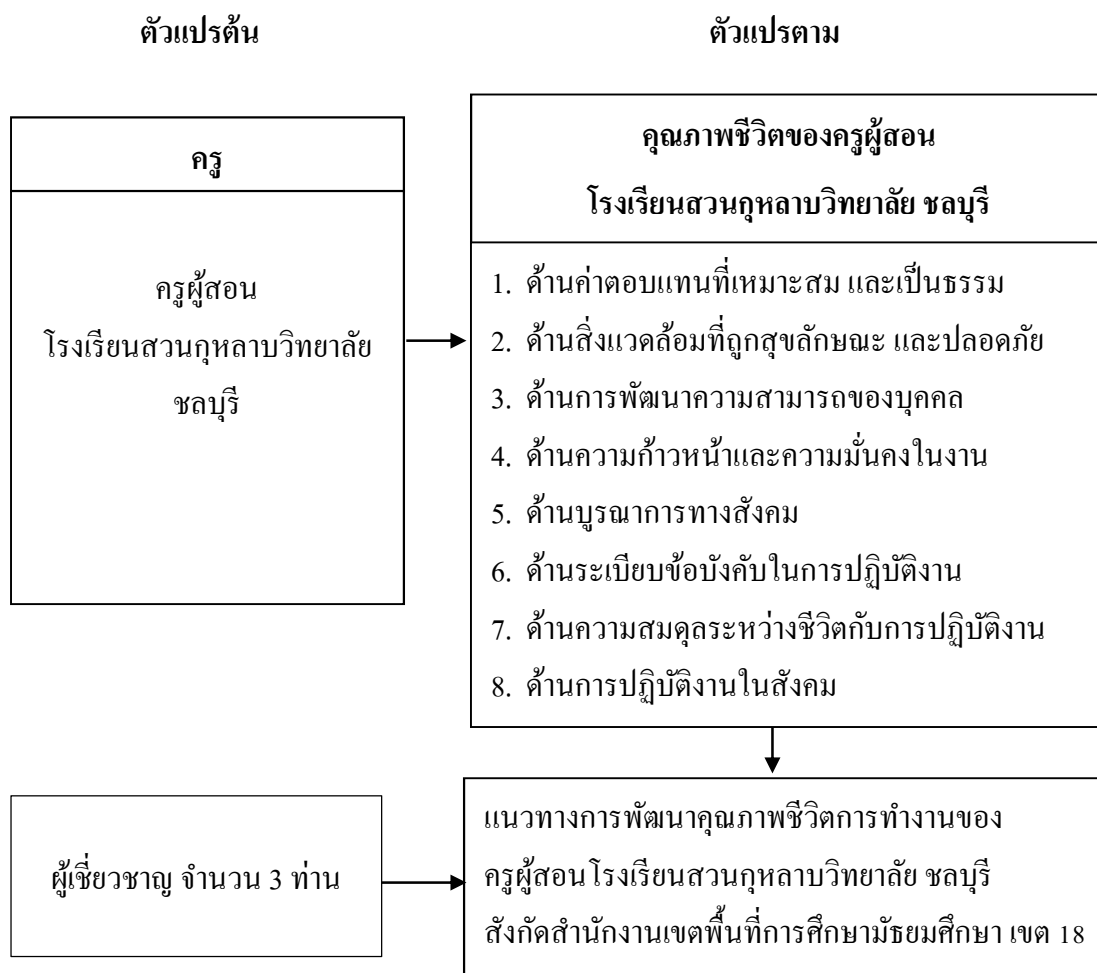
3.2.1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

3.2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

3.2.1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

3.2.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้นิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสภาพการทำงานที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจ และประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ด้าน ตามเกณฑ์ของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 235-238) ซึ่งได้แก่

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกี่ยวกูด และค่าตอบแทน ในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพ เมื่อเทียบกับอาชีพอื่น มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง อัตราการขึ้นเงินเดือน และสวัสดิการที่เหมาะสม

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง บรรยากาศและสถานที่ในการทำงานทั้งด้านกายภาพ และจิตภาพเป็นสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียด และเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ วัสดุอุปกรณ์ ในการทำงานที่เพียงพอ มีความถูกต้องสุขลักษณะ และสะดวกในการเดินทาง

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของ โรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ข้าราชการครูได้ใช้ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการได้รับการส่งเสริมให้ได้ดำรง ตำแหน่งที่มีความสำคัญและสูงขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง งานที่ข้าราชการครูได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งช่วยเพิ่มพูนความสามารถ และความรู้จากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า และได้รับความ ไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง งานที่ข้าราชการครูปฏิบัติ ซึ่งสร้างความเป็นเพื่อนก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนข้าราชการครู และได้รับการยกย่อง ชมเชยจากผู้ปกครองและชุมชน รวมทั้งได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง กฎเกณฑ์ ของโรงเรียนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ เกิดการยอมรับ ข้าราชการครูสามารถแสดงความคิดเห็น ต่อระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิด โอกาสให้ข้าราชการครูเคารพในสิทธิ ของกันและกันปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (Total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับงาน และครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการพักผ่อนส่วนตัว และครอบครัวหรือสังคม

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรับผิดชอบใน การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความเชื่อถือนั่นเป็นที่ยอมรับ ของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน

2. ครูผู้สอน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน หมายถึง วิธีการ แนวทาง วัธีปฏิบัติที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้นทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุจริตและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน (Total Life Space) และด้านการปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance)

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554-2556 จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายวิชา อรุณแสงฉาน อดีตรองผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางอุษา กองธรรม และหัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นางสาวยุภาพร สุขสาม ซึ่งเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

5. โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามลำดับ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. สภาพทั่วไปของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
3. แนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ความเป็นมาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศจัดตั้งศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 (รับผิดชอบ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี และระยอง) เมื่อวันที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2552 โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่อาคารสำนักงานบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 5 เลขที่ 111/ 200 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และได้มีพิธีเปิดศูนย์ฯ ในวันที่ 27 พฤษภาคม พ.ศ. 2552 โดยมีนายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ต่อมาในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2552 นายอำนาจ เวียงพล ผู้อำนวยการโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ได้เกษียณอายุราชการ นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง ได้รับการแต่งตั้ง เป็นประธานคณะกรรมการศูนย์ฯ แทน

ในวันที่ 22 กรกฎาคม พ.ศ. 2553 รัฐสภาได้มีมติเห็นชอบแก้ไขกฎหมาย 3 ฉบับ

1. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553
2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553
3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553

เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติทั้ง 3 ฉบับนี้ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 127 ตอนพิเศษ 98 ง และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จำนวน 42 เขตพื้นที่ และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขตพื้นที่ ศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา ศูนย์ที่ 17 ได้จัดตั้งเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และได้มีคำสั่ง สพฐ.ที่ 1155/ 2553 ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 แต่งตั้งนายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ต่อมา สพฐ. ได้เปิดสอบคัดเลือกผู้จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่ผลการสอบมีปัญหาการฟ้องศาลปกครองกลาง ศาลปกครองกลางได้มีคำสั่งให้ชะลอการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกที่ผ่านการพัฒนาแล้วไว้เป็นการชั่วคราว สพฐ. จึงได้มีคำสั่งที่ 51/ 2554 ลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554 แต่งตั้งนายสมศักดิ์ ทองเนียม รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และแต่งตั้งนายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ปฏิบัติหน้าที่ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ต่อมาศาลปกครองสูงสุดได้มีคำสั่งในคดีดังกล่าว ในคำสั่งที่ 495/ 2554 ฉบับลงวันที่ 22 สิงหาคม พ.ศ. 2554 ได้มีคำสั่งกับคำสั่งของศาลปกครอง ส่งผลให้การชะลอการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกที่ผ่านการพัฒนาแล้วตามคำสั่งศาลปกครองกลางเป็นอันยกเลิกไป และ สพฐ. สามารถดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกที่ผ่านการพัฒนาแล้วให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาที่ว่างอยู่ต่อไปได้ สพฐ. จึงได้มีคำสั่งที่ 1355/ 2554 ลงวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2554 แต่งตั้งนายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนชลราษฎรอำรุง ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งแต่วันที่ 2 ตุลาคม พ.ศ. 2554 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

นับตั้งแต่ นายอภิสิทธิ์ รื่นจิตร ได้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ท่านมีความคิดที่จะหาที่ดินเพื่อก่อสร้างอาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จนถึงประมาณเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555 ท่าน ส.ส.สุชาติ ชมกลิ่น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดชลบุรี ได้อนุเคราะห์ประสานงานกับผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี (นางสาวนุศุล อิศสระทิพย์) ขอใช้ที่ราชพัสดุแปลงหมายเลขทะเบียน ที่ ชบ.319 (บางส่วน) ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เนื้อที่ประมาณ 2 ไร่ 1 งาน 75 ตารางวา เป็นที่ก่อสร้างอาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในการขออนุญาตใช้ที่ดินดังกล่าวนี้ ท่าน ส.ส.จิรวุฒิ สิงโตทอง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจังหวัดชลบุรี ได้อนุเคราะห์

ประสานงานกับกรมธนารักษ์ และได้รับอนุญาตให้ใช้ที่ราชพัสดุ แปลงดังกล่าว เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2555

สำหรับงบประมาณในการก่อสร้างอาคารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้รับจัดสรรงบประมาณเหลือจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2555 จากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 9,999,000 บาท โดยได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ส.ส.สุชาติ ชมกลิ่น ได้ดำเนินการประสานงานกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

หลังจากได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว ในวันที่ 11 ตุลาคม พ.ศ. 2555 ได้ทำพิธียกเสาเอกโดยมีนายวิทยา คุณปลื้ม นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นประธานในพิธี ใช้เวลาในการก่อสร้างสำนักงาน เป็นเวลาประมาณ 8 เดือน แล้วเสร็จในเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 และได้ย้ายสำนักงานจากอาคารสำนักงานศึกษาธิการภาค 5 (สำนักงานบริหารยุทธศาสตร์และ บูรณาการการศึกษาที่ 5) ตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มาอยู่อาคารหลังใหม่ 25/ 11 หมู่ 5 ตำบลอ่างศิลา อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในวันที่ 22 พฤษภาคม 2556 และ ในวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2556 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้ทำบุญ สำนักงานและทอดผ้าป่าสามัคคีเพื่อการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระดมทุนหารายได้ใน การพัฒนาปรับปรุงสำนักงาน ห้องประชุม จัดหาครุภัณฑ์สำนักงานและจัดสร้างที่ทำการชมรม ข้าราชการและครูอาวุโส ร้านค้าสวัสดิการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยมี ฯพณฯ ดร.ประ โยชน์ เนื่องจางค์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม บริจาคเงินเพื่อปรับปรุงห้องประชุมเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นเงิน 1,000,000 บาท ส.ส.สุชาติ ชมกลิ่น และคณะ บริจาคจำนวน 1,000,000 บาท และคณะครู นักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ร่วมกันสนับสนุนอีกประมาณ 1,000,000 บาท เงินที่ได้จากการบริจาคครั้งนี้ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ได้นำมาพัฒนาปรับปรุง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สภาพทั่วไปของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ตั้งอยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ตำบลบ่อวิน อำเภอสัตร์ราชา จังหวัดชลบุรี โดยคุณวิกรม กรมดิษฐ์ เป็นผู้บริจาคพื้นที่ 25 ไร่ และ เริ่มวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2542 โดยโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้มอบหมาย นายพูนทรัพย์ วัฒนไชย มาบริหารงาน และต่อมาได้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน คนแรกของโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

ประวัติโรงเรียนโดยย่อ

เริ่มวางศิลาฤกษ์ เมื่อวันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2542 โดยมี นายสุวัฒน์ ลิมปตพัลลภ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม มาเป็นประธาน รวมทั้งอธิบดีกรมการศึกษา นายกว้าง รอบคอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย นายศิริ สูงคาสีทธิ์ มาร่วมพิธีดำเนินงานในครั้งนี้ เป็นช่องทางผู้ใหญ่ที่จะให้เด็กที่ไม่มีที่เรียนในพื้นที่นี้ มีโอกาสเรียนในระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งเด็กที่ไม่มีโอกาสไปเรียนที่ไกล ๆ ได้ เนื่องจากขาดแคลนทุนทรัพย์ และลูกคนที่ทำงานอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะที่มีจำนวนมาก เด็กก็ไม่สะดวกที่จะไปเรียนไกล ๆ บ้าน เนื่องจากไม่มีรถประจำทาง และอีกอย่างในบริเวณนี้ ไม่มีโรงเรียนมัธยมเลย เจ้าของนิคมอุตสาหกรรม คุณวิกรม กรมดิษฐ์ มีความคิดว่าจะทำอย่างไรจึงจะได้โรงเรียนที่มีคุณภาพรับรองตรงนี้ บังเอิญมีน้องชายเป็นศิษย์เก่าโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพจึงได้ประสานกับท่านอธิบดีกรมสามัญศึกษา โดยบริจาคเนื้อที่ดิน 25 ไร่ และปลูกสร้างอาคารชั่วคราวจำนวน 1 หลัง 6 ห้องเรียน กับห้องน้ำ 1 ชุด โดยทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ส่งนายพูนทรัพย์ วัฒนไชย มาจากโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ให้มาบริหารงานที่นี้

ปีการศึกษา 2542 เป็นการเปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 หลังจากทีโรงเรียนอื่น ๆ เปิดไปแล้วประมาณ 2 สัปดาห์ มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 22 คน โดยใช้หลักสูตรการเรียนการสอนทุกอย่างเหมือนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย และในปีแรกโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ส่งครูมาช่วยสอน 3 วิชา และทางอมตะจ้างครูมาช่วยสอน สภาพโดยทั่วไปของโรงเรียน แห้งแล้ง เป็นป่าหญ้าคา ถนนหนทาง ไฟฟ้า น้ำประปา รวมถึงงบประมาณต่าง ๆ ก็ไม่มี ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากชุมชนบริเวณนี้คอยอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ

ปีการศึกษา 2543 เปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 100 คน ปีการศึกษานี้ได้รับครูอัตราจ้างมา จำนวน 4 ท่าน ส่วนอุปกรณ์การเรียนการสอนทั้งหมดจึงได้รับความอนุเคราะห์จากทางอมตะ และทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย รวมถึงชุมชนในบริเวณนี้ ทางอมตะและโรงงานช่วยสร้างโรงอาหารให้ 1 หลัง

ปีการศึกษา 2544 เปิดรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 160 คน ในปีการศึกษานี้ได้ครูอัตราจ้างเพิ่มขึ้นอีก 8 อัตรา และทางโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ส่งครูมาช่วยสอนอีก 2 ท่าน และได้รับความร่วมมือจากท่านผู้ปกครองและชุมชนในการจัดทำห้องคอมพิวเตอร์ 1 ห้อง เพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้กับนักเรียนเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนักเรียน

ปีการศึกษา 2545 เปิดรับมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 4 ห้องเรียน และเป็นปีแรกที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 ห้องเรียน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 สายการเรียน คือ วิทยาศาสตร์ และสายศิลป์-ภาษา ในปีการศึกษาได้มีอาคารชั่วคราวเพิ่มขึ้นอีก 1 หลัง จำนวน 6 ห้องเรียน อาคาร

ห้องสมุด และห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ 1 หลัง และห้องน้ำหญิง จำนวน 6 ห้อง โดยท่าน พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ บริจาคพร้อมโต๊ะ เก้าอี้ จากคุณสุรพล เตชะหรุวิจิตร

ปีการศึกษา 2546 ท่านพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ มอบให้พลเอกเรืองโรจน์ มหาศรานนท์ พลโทเจเลียว อักษรดี พลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์ สร้างอาคารเรียน 4 ห้อง พร้อมสนามบาสเกตบอล 1 สนาม ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 แผนการเรียน คือ วิทยาศาสตร์-คณิต และศิลป์-ภาษา ม.4 จำนวน 3 แผนการเรียน คือ วิทยาศาสตร์-คณิต และศิลป์-ภาษา และอังกฤษ-สังคม รับนักเรียนชั้น ม. 1 จำนวน 3 ห้องเรียน สร้างห้องดนตรีไทย 1 ห้อง และสนามวอลเลย์ 2 สนาม ในปีการศึกษานี้มีครูจำนวน 24 คน และนักเรียน จำนวน 564 คน

ปีการศึกษา 2547 นายแพทย์ประสพ รัตนกร ได้มอบหมายให้พลเอกเรืองโรจน์ มหาศรานนท์ ประสานงานกับพลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์ และนายพูนทรัพย์ วัฒนไชย ผู้บริหาร โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เรื่องพลเอกเปรม ติณสูลานนท์ ประธานองคมนตรี และ รัฐบุรุษ ได้ให้ความอนุเคราะห์บริจาคเงินจำนวน 1,000,000 บาท เพื่อสร้างอาคารชั่วคราว 1 หลัง 5 ห้องเรียน และนายแพทย์ประสพ รัตนกร ได้ให้ชื่ออาคารเรียนนี้ว่า “อาคารศึกษาพัฒนามูลนิธิ รัฐบุรุษ พลเอกเปรม ติณสูลานนท์” ต่อมาคณะผู้ปกครองนักเรียน ได้ให้ความอนุเคราะห์ร่วม จัดสร้างอาคารอเนกประสงค์ 1 เพื่ออำนวยความสะดวกทำกิจกรรมในร่มของนักเรียน พร้อมกันนี้ ได้จัดสร้างอ่างล้างหน้าจำนวน 24 อ่าง ให้กับนักเรียน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี อีกด้วย

ปีการศึกษา 2548 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับความอนุเคราะห์จาก โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยการประสานงานของผู้อำนวยการสมหมาย วัฒนศิริ อดีต ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย กับนายสิทธิรักษ์ จันทร์สว่าง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย เรื่องการสร้างอาคารอเนกประสงค์หลังเก่า ซึ่งโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้งบประมาณในการสร้างอาคารใหม่ จึงรื้ออาคารหลังเก่า แต่ด้วยความห่วงใยที่ทราบว่า โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ยังไม่มีอาคารอเนกประสงค์เพียงพอที่จะรองรับการทำ กิจกรรมให้กับนักเรียน จึงได้ขออาคารนี้กับผู้รับเหมาให้กับโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ซึ่งก่อนหน้านั้นโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ได้ขายให้ผู้รับเหมาไปแล้ว

ทั้งนี้โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับความอนุเคราะห์เรื่องการขนย้าย โครงการอเนกประสงค์และอิฐตัวหนอน จากพลเอกเรืองโรจน์ มหาศรานนท์ กับพลโทเนาวรัตน์ ทองคำวงษ์ ด้วยการนำทหารมาช่วยเหลือทำให้ภารกิจนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ปีการศึกษา 2551 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบในการสร้างอาคารเรียน ถาวรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 5,900,000 บาท (ห้าล้านเก้าแสน บาทถ้วน) ในการสร้างอาคารเรียนแบบ สปช.4/ 28 4 ชั้น 12 ห้องเรียน

ปีการศึกษา 2554 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สร้างห้องสุขาณักเรียน จำนวน 10 ห้อง แยกเป็นห้องสุขาชาย จำนวน 5 ห้อง และห้องสุขาหญิง จำนวน 5 ห้อง งบประมาณทั้งหมด 740,300 บาท และได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดซื้อ เครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 30 ชุด เป็นเงินจำนวน 770,300 บาท

ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างอาคารเรียนแบบ 318 ล./ 38 (พิเศษ) 3 ชั้น ได้ถุนโล่ง จำนวน 18 ห้องเรียน งบประมาณ 17,226,500 บาท และได้รับงบประมาณจากองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรีสร้างห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ (ห้อง E-learning) จำนวน 1 ห้อง งบประมาณ 980,000 บาท ต่อเติมห้องพักครู ได้แก่ ห้องฝ่ายส่งเสริมการจัดการศึกษา และห้องฝ่ายกิจการ นักเรียน

ปีการศึกษา 2556 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากกองทุน โรงไฟฟ้าโกล์ชลบุรี 2 ในการเทลาดนปูนเอนกประสงค์ด้านหน้าเสาธงโรงเรียน งบประมาณ 1,000,000 บาทได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนโรงไฟฟ้าโกล์ ะยอง ในการจัดซื้อซุ้มศาลาไทย จำนวน 5 หลังงบประมาณ 144,000 บาท ได้รับงบประมาณใน การสร้างเสาธงงบประมาณ 707,274.18 โดยใช้งบประมาณที่เหลือจ่ายที่ได้รับจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สร้างอาคารเรียนแบบ 318 ล./ 38 (พิเศษ) 3 ชั้น ได้ถุนโล่ง จำนวน 18 ห้องเรียน ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเครือข่ายผู้ประกอบการ และคุณจิราพร ผู้ประกอบการนายเกียรติศักดิ์ โนวังหาร ม.602 และครอบครัวในการจัดทำป้ายชื่อโรงเรียน และ รั้วแสดนเลส งบประมาณ 200,000 บาท ได้รับงบประมาณจากเครือข่ายผู้ประกอบการนักเรียน ในการสร้างรั้วกำแพง 1,187,400 บาท และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเครือข่ายผู้ประกอบการ ในการสร้างรั้วกำแพงดินพร้อมรั้วอิฐบล็อก งบประมาณ 230,000 บาท

ปีการศึกษา 2557 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณสนับสนุน จากกองทุน โรงไฟฟ้าโกล์ระยอง 2 ในการจัดซื้อซุ้มศาลาไทย จำนวน 9 หลัง 224,000 บาท ได้รับ งบประมาณสนับสนุนจากกองทุนโรงไฟฟ้าโกล์ชลบุรี 2 ในการปรับซ่อมระบบไฟฟ้า งบประมาณ 900,000 บาท ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากศิษย์เก่าในการสร้างศาลหลวงพ่สวนกุหลาบฯ งบประมาณ 250,000 บาท ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการก่อสร้างบ้านพักครู โสศ 205/ 26 จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน งบประมาณ 638,000 บาท และจากเครือข่าย ผู้ประกอบการงบประมาณ 112,000 บาท ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากเครือข่ายผู้ประกอบการ ในการก่อสร้างแสดนเชียร์และติดตั้งพัดลมงบประมาณ 353,000 บาท และได้รับงบประมาณ

สนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน 1) จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน 5 ตำแหน่ง งบประมาณ 948,000 บาท และ 2) งบประมาณจัดทำห้องสมุดมีชีวิต งบประมาณ 417,000 บาท

ปีการศึกษา 2558 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน โรงไฟฟ้าระยอง 1 ในการจัดซื้อเครื่องจักรปิด จำนวน 617,390 บาท ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุน โรงไฟฟ้าระยอง 2 ในจัดซื้อคอมพิวเตอร์ งบประมาณ 382,610 บาท ได้รับงบประมาณก่อสร้างอาคารเรียนแบบ คสท.4 ชั้น ได้ถุน โถง 18 ห้องเรียน จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี งบประมาณ 14,000,000 บาท และจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน

1) จ้างครูอัตราจ้าง จำนวน 5 ตำแหน่ง งบประมาณ 948,000 บาท 2) งบประมาณโครงการเสียงตามสาย งบประมาณ 295,694 บาท และ 3) โครงการคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา 673,500 บาท

ปีการศึกษา 2559 โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อวิน จำนวน 3 โครงการ คือ 1) โครงการสรรหาบุคลากรเพื่อสนับสนุนทางการศึกษา จำนวน 948,000 บาท 2) โครงการพัฒนาระบบเสียงตามสายในโรงเรียน จำนวน 295,694 บาท และ 3) โครงการจัดซื้อคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา จำนวน 673,500 บาท

ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาไฟฟ้าจังหวัดระยอง 1 จำนวน 2 โครงการ คือ 1) โครงการสร้างถังเก็บน้ำแบบ ฝ.33 จำนวน 300,000 บาท และ 2) โครงการจัดซื้อโปรเจกเตอร์ จำนวน 350,000 บาท และได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 โครงการ คือ โครงการสร้างโรงอาหารหอประชุม 101 ล/ 27 พิเศษ จำนวน 12,700,400 บาท

หลวงพ่อสวนกุหลาบ

หลวงพ่อสวนกุหลาบพระพุทธรูปปางมารวิชัย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้สร้างพระราชทานแก่โรงเรียนสวนกุหลาบ เพื่อเป็นศูนย์กลางใจของชาวสวนกุหลาบทุกคนได้กราบไหว้ทุกเช้า-เย็น หรือเวลาผ่านเข้าออก

ตราสัญลักษณ์ประจำโรงเรียน

เป็นรูปหนังสือ มีไม้บรรทัด ดินสอ ปากกาคั่นอยู่หน้าปกหนังสือมีจุลมงกุฎ หรือพระเกี้ยวอด และอักษรย่อ จ.ป.ร. ด้านขวาของหนังสือมีช่อกุหลาบ และมุมซ้ายด้านล่างของหนังสือมีริบบิ้นผูกช่อกุหลาบ ซึ่งมีตัวหนังสือว่า “โรงเรียนหลวงสวนกุหลาบ”

คำขวัญของโรงเรียน

รักศักดิ์ศรี มีคุณธรรม นำวิชาการ สืบสานงานพระราชดำริ

คติพจน์ของโรงเรียน

“สุวิชาโน ภว โหติ” แปลว่า “ผู้รู้ดี เป็นผู้เจริญ”

ปรัชญาของโรงเรียน

มีเกียรติศักดิ์ รู้รักสามัคคี ภัคดีชาติ ศาสน์ กษัตริย์

วิสัยทัศน์โรงเรียน

ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่สากล ก้าวล้ำเทคโนโลยี มุ่งมั่นสร้างผู้นำพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีสุนทรียภาพ จิตสาธารณะ รักความเป็นไทย มีทักษะดำรงชีวิต ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข

เป้าประสงค์

1. นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
2. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ
3. นักเรียนมีระเบียบวินัย มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นผู้นำ
4. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม และอาคารสถานที่ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

พันธกิจ

1. ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนจนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. พัฒนาระบบการบริหารและจัดการให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
3. นักเรียนมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา
4. ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนานักเรียนให้เป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน และสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
5. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง
6. พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวคิด ทฤษฎี คุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หากกล่าวถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจพิจารณาได้จากองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ คือ การมีชีวิตที่ดี (Good life) และการอยู่ดีกินดี (Good well) การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ยังไม่มีหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่าเริ่มตั้งแต่เมื่อใด แต่สันนิษฐานว่าน่าจะเริ่มมีมาพร้อม ๆ กับการเกิดของมนุษยชาติ เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์เกิดมาแล้วต่างต้องพยายามแสวงหาความสุขในชีวิต มีการต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดของตนเอง ต่อมาในสมัยของโสกราตีส (Socratis) เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Alistotle) ได้มีหลักฐานที่ชัดเจนขึ้นมาของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยโสกราตีส (Socratis) กล่าวว่า มนุษย์ที่มีชีวิตที่ดี คือ มนุษย์ที่รู้จักใช้สติในการดำเนินชีวิตและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยตัวเอง เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Alistotle) มีแนวคิดเกี่ยวกับ

ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน คือ ชีวิตที่ดีที่สุดต้องประกอบด้วย การพัฒนาตนเองให้ถึงจุดสุดยอด ต้องเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเอง และรวมถึงการมีความสุขในชีวิตด้วย (กิริติกา ต่อพันธ์, 2553, หน้า 13)

จากการศึกษาค้นคว้าทางด้านคุณภาพชีวิต ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตไว้หลายท่าน ดังต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) เขียนไว้ว่า คุณภาพชีวิต ประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ คุณภาพ และชีวิต หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ส่วนชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดี

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546, หน้า 16) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลในระดับมหภาค และระดับจุลภาค ที่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และจิตใจ ที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจ เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตจึงเป็นชีวิตที่มีสภาพความเป็นอยู่ดี (Well-being) ในทุกด้าน เพียงแต่ว่าจะดีได้มากน้อยเพียงใด ระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาตามสภาพความเป็นอยู่ในเวลานั้น ๆ คุณภาพชีวิตมีมุมมองที่แตกต่างกันไปตามรูปแบบการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล

โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546, หน้า 18) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ การดำรงชีวิตอยู่ที่ดีของมนุษย์ อันประกอบด้วย อาหารและโภชนาการ สุขภาพอนามัย การศึกษา การทำงาน รายได้ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม ความภาคภูมิใจในตนเอง ความสามารถในการดำรงสภาพทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น และสามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ จะทำให้มนุษย์สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

นิคม กันตะกะนันท์ (2548, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลมีความรู้สึกรับรู้และปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และมีวิธีการดำเนินชีวิตให้มีความสุขทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนปฏิบัติตนให้เป็นคนดีและเป็นประโยชน์แก่สังคม

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

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

แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, หน้า 16) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิต ทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก ด้านร่างกาย คือ ความมีสุขภาพ ภายที่ดี สภาพความเป็นอยู่ และสภาพการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็น ภาระของผู้อื่น ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคมที่น่าอยู่จึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถ ดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะ และกาลเวลา

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

จักรี สว่างไพร (2555, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความสุขในชีวิต เป็นการประสานการรับรู้ถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในด้านเป้าหมาย และชีวิตของแต่ละ บุคคล

พรณี พวงเกาะ (2556, หน้า 14) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ ทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ อารมณ์ และความรู้สึก ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจ รวมถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน และสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคม ได้ตามสภาวะ และกาลเวลา

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1975) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับ ความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยาม โครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งใน ลักษณะปัจเจกบุคคล และในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลทั้งด้าน ร่างกาย และจิตใจ โดยมีความเป็นอยู่ที่ดี อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านอาหารและโภชนาการ สุขภาพ อนามัย การศึกษาการทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย สิ่งแวดล้อม รวมทั้งการที่บุคคลสามารถปรับตัว ให้สมดุลกับสังคมและธรรมชาติ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สามารถพึ่งพาตนเอง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีหลักการดำเนินชีวิตโดยยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต ขยันหมั่นเพียร เสียสละ เพื่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) งานเป็นสิ่งที่สำคัญของชีวิตอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

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

นิคม กันตะคะนันท์ (2548) สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคล ต่อการทำงานในองค์การที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของชีวิตให้สมบูรณ์ขึ้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องาน โดยใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุข ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เป็นชีวิตที่มีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคมและทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อรทัย ใจทหาร (2552, หน้า 16) กล่าวว่า ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์ตามสิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำทนาย ในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งร่างกายและจิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง โอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

ฉัฐกฤตา บัวทอง (2554, หน้า 23) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้งานเกิดประสิทธิผล ภายในสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจ

ในด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัย การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้ มีความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการยอมรับของสังคม

คณาเดช ลายสนธิ (2556, หน้า 19) กล่าวว่า iva คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมไปถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ด้วยผลตอบแทนที่องค์การได้หยิบยื่นสิ่งให้อำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์การ ที่ครอบคลุมถึงสุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ ตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้วยสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งกาย และใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์การ อันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

สาสินี ซาดา (2556, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน มีความภาคภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ ความเป็นอิสระในการทำงาน ทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน คณาเดช ลายสนธิ, 2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

เดวิส (Davis, 1997, p. 53) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบการทำงาน

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ หรือ ความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจต่องานนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเกิดจากการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงการที่บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้าน ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงเรื่อง ที่เกี่ยวกับจริยธรรมและสภาพในการทำงาน (Merton, 1977, อ้างถึงใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้ายอง, 2556, หน้า 22) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของ คนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า มีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ซึ่งเป็น ตัวกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล มี นักวิชาการหลายท่านเสนอแนวความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบใน การกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในที่นี้ หมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทน ที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากัน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์ งาน (Job analysis) การประเมินค่าจ้าง (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ่ายเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงการจ่าย ค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือน ที่เหมาะสมจะสามารถเลี้ยงครอบครัว

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่ง ที่องค์กร ให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกมัด เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็น ค่าตอบแทนที่ให้ประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงาน เท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะเวลาเป็นสิ่งที่ ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร และเป็นการสร้างความพึงพอใจในการ ทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้ความหมาย ของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจ ในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง

5. เสริมคุณภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจา ต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กร ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ร่วม เจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร ในแง่ของจิตวิทยา พนักงาน หรือลูกจ้าง มักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็น ผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในแต่ละหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่งานตั้งใจทำงานให้ได้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงาน และความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

6. พัฒนาการและเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการ เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการ เจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทักษะ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน แต่โดยสรุป แล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโต เป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะ มีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้อง มีกระบวนการการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่ง

หน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์การ ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสำคัญที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่มุมที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจน กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่า องค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์การ ได้ยอมรับ และเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้เป็นรูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงาน ร่วมเป็นกรรมการบริหาร ความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่าง เพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคคลถือว่าเป็นประโยชน์แก่สุขภาพชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน เป็นการสร้างคุณค่าของบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 48-49) กล่าวว่า การเตรียมบุคลากรยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน เช่น ปัจจุบันปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง จากสภาพการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วยังเป็น

การเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

ประชุม รอดประเสริฐ (2543, หน้า 116-117) ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผน และการวางแผนดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เนื่องจากระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องมึปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่น ๆ เช่น บุคคลอื่น องค์กร หรือหน่วยงานอื่น และแม้แต่ธรรมชาติที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ที่มีทักษะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่า สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน นิพนธ์ เลาหการากร, 2550, หน้า 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสเท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคน

จะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับการทำงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

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

10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefit)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision)
8. วิธีการพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

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

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

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางร่างกาย และสภาพแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดสุขภาพ

ที่ไม่ดี และควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู (Development of human capacities) ควรจะจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์ และพัฒนาทักษะความรู้ของปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ

4.1 งานที่ใครรับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ มีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลให้บุคคลนั้นมีอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มี การแบ่งชั้นในองค์กรและมีความรู้สึกว่าคุณค่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) วิถีชีวิตและวัฒนธรรม ในองค์กร มีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคล มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น อย่างเปิดเผย รวมทั้งวางมาตรการในการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทางซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. ความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงาน ที่ดำเนินในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

คอสเซน (Kossen, 1991, pp. 58-63) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า และมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น
2. การเพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเชิงการขยายงาน และเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded-vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น
3. การสร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ ทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. การหมุนเวียนงานฝึกรวมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (Rotating jobs, cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two “dulls” equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองด้วยความชื่นชมแล้วยิ้มให้ เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลพิเศษสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งจะเป็แรงกระตุ้นให้ผู้ที่ขาดงานหรือผู้ที่ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานปรับปรุงตนเอง
8. การสร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) โดยเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานเลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee’s children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และยังสามารถช่วยลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying the work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
11. จัดให้มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness programs) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

เดสเลอร์ (Dessler, 2005, pp. 89-90) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างน้อยจะต้องมี ดังนี้

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

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับบริหารจัดการขององค์การ ที่จัดให้แก่งานปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสุขกาย สบายใจ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากหลักการและแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, pp. 197-225) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายที่เป็นความต้องการขั้นต่ำตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of need theory) ความต้องการนี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งจะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนี้ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุผลและปฏิบัติตามเกณฑ์ต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ซึ่งผลตอบแทนในรูปตัวเงินออกมาสนองความต้องการ ซึ่งบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนของตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วย สิ่งที่คุณได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น เท่าเทียมกับผู้อื่นหรือไม่

ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน จะต้องประกอบด้วยหลักเกณฑ์ที่สำคัญ 7 ประการ ด้วยกัน คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เหมาะสมตามระดับขั้นค่าของค่าจ้างแรงงานขั้นค่า และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพตัวแทนของ แรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้เพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคม

2. การจ่ายอย่างเป็นธรรม (Equitable) หมายถึง การที่จะต้องยึดหลักว่า พนักงาน ทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับ ลักษณะงาน พิจารณาได้จากเมื่อเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

3. การจ่ายอย่างสมดุล (Balanced) หมายถึง การจ่าย ผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนที่ ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (Cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้น จะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยต้องพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่าย ได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (Security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคง และความปลอดภัยของพนักงาน (Security needs) ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับ ความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่น ๆ ที่การจ่ายสามารถตอบสนอง ความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (Incentive providing) หมายถึง การจ่ายต้อง มีกลไกเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงาน ได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมของพนักงาน (Acceptable to the employee) หมายถึง พนักงาน ต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกรับว่าระบบการจ่ายนั้นเป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของประโยชน์ต่อองค์กร และผลประโยชน์ของตนเองด้วย

เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p. 22) ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็น ที่จะรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเทียบเท่ากับผลผลิต ของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเทียบเท่า (Equity theory) กล่าวว่าไว้ว่าลูกจ้างจะได้รับประโยชน์ เกื้อกูล และสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล อัตราค่าจ้าง จึงมีความหมายต่อ ความเท่าเทียมกันในสังคมของคนทำงานที่มักจะเปรียบเทียบค่าจ้างที่ตนได้รับกับกลุ่มอื่นก็เกิด

ความไม่พอใจ ค่าจ้างจึงต้องคำนึงถึงความต้องการพื้นฐานส่วนตัวและครอบครัว และคำนึงถึงสถานการณ์เศรษฐกิจในช่วงเวลานั้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 140-141) ได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อนโยบายค่าตอบแทน ดังนี้

1. อุปทานและอุปสงค์ หมายถึง อัตราค่าจ้าง เงินเดือนเป็นเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเพื่อชื้องาน โดยลูกจ้างใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ และบุคลิกภาพที่เอื้อต่องาน

2. ความสามารถในการจ่าย หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนแก่คนทำงานให้สูงเพียงพอที่จะดึงดูดใจให้สนใจมาทำงาน และในเวลาเดียวกันต้องคำนึงถึงความสามารถขององค์กร

3. ผลผลิต (Productivity) ขององค์กร หมายถึง การเพิ่มขึ้นหรือการลดลงของสินค้าหรือบริการขององค์กร เพราะการเพิ่มหรือการลดของผลผลิตเป็นการบ่งบอกความก้าวหน้าหรือเสื่อมถอยขององค์กร

4. ค่าครองชีพ หมายถึง มาตรการในการชื้อบออัตราค่าจ้าง เงินเดือนพื้นฐาน ความแปรผัน และการปรับค่าครองชีพเสริมค่าตอบแทนปกติ เป็นการช่วยเหลือคนงานให้มีรายได้เพิ่ม

5. กฎหมาย และข้อกำหนดของรัฐบาล ซึ่งมีจุดประสงค์ให้ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ในระบบเศรษฐกิจของประเทศ กฎหมาย และข้อกำหนดต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองให้ผู้ประกอบอาชีพได้รับความเป็นธรรม

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 274-275) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน มีดังนี้

1. หลักความยุติธรรม เมื่อองค์กรได้รับประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ก็สมควรตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2. หลักความพอเพียง องค์กรควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด

3. หลักความเสมอภาค ผลการจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่างพนักงานในแต่ละระดับ โดยพนักงานในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย การที่องค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน อัตราใดจะต้องพิจารณาว่าองค์กรนั้นมีทรัพยากรทางการเงินมากเพียงพอที่จะจ่ายให้กับพนักงาน

5. หลักความสม่ำเสมอ องค์กรจะต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้เงินเพื่อบำรุงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจ หรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจพนักงานให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้

สรุปค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นความรู้สึกรับพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อาจอยู่ในรูปของเงินเดือนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรมตามมาตรฐานของสังคม เมื่อเปรียบเทียบกับงานในหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ก่อให้เกิดความสุขความสบายใจ ไม่มีความเครียด ความกังวลใจ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่อหน่วยงาน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) องค์กรประกอบ ของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีดังนี้

2.1 สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวบรวมอำนาจไว้ในส่วนกลาง หรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์กรประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision making style) แบบของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict management style) ความร่วมมือของกลุ่ม และความขัดแย้งของบทบาทส่วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

2.2 ลักษณะของอาชีพ (Occupational characteristics) ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพึงพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และความพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

2.3 เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่าง ๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจสร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.4 งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and job enrichment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงาน มีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้น ๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา เช่น โอกาสทางการศึกษา สิ่งใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ การได้ทำงานหลาย ๆ ชนิด ความยากของงาน ความมากน้อยของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน การควบคุมวิธีการทำงานและความซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 210) กล่าวถึงความเรียกร้องต้องการคนทำงานในแง่สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคง สภาพการทำงานที่สะดวกสบาย พร้อมทั้งมีสัญลักษณ์แสดงสถานะด้วยนั้น เป็นส่วนเสริมความภาคภูมิใจในตำแหน่งงาน

กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2541, หน้า 7-11) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ๆ ของคนไทย ได้แก่ ปัจจัยทางด้านพันธุกรรม การครอบคลุมและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข ปัจจัยด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและปัจจัยทางด้านพฤติกรรม จะเห็นว่าปัจจุบันปัญหาสุขภาพของคนไทยมีผลมาจากปัจจัยทางด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่ สรุปได้ 5 ด้าน คือ

1. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต และพฤติกรรมของคนไทย
2. ปัญหาค่านิยมทางสุขภาพ
3. ปัญหาการขาดข่าวสารความรู้ และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ
4. อิทธิพลของสื่อโฆษณาทางการตลาด
5. ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่
 - 5.1 พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ
 - 5.2 พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคติดต่อ
 - 5.3 พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคไม่ติดต่อ
 - 5.4 พฤติกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 5.5 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคเกษตรกรรม

5.6 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม

5.7 พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคบริการ พฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้จะแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาท้องถิ่น

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 223) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องให้ความสนใจแก่พนักงานว่าทำงานในองค์กรแล้วมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายดีเมื่ออวัยวะต่าง ๆ ของระบบภายในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม กล่าวคือ ไม่มีการเจ็บป่วยเป็นโรค ส่วนสุขภาพจิตดีเป็นความสามารถปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อมสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของที่ควบคู่กัน ถ้าสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968, pp.16-17 อ้างถึงใน อัจฉริยา มาสูงเนิน, 2554, หน้า 29) กล่าวว่า สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะที่เดียวกันบุคคลก็มีความต้องการความปลอดภัย การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ดังนั้นสภาพการทำงานที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ถูกต้อง ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตราย

จะเห็นได้ว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญทั้งในแง่ของความผาสุก และความพึงพอใจของพนักงานโดยตรง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานต้องการต้องการสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพราะต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีผลกระทบต่อชีวิตนอกเวลาทำงานของพนักงานด้วย เช่น ถ้าทำงานในสถานที่ที่มีดส่วานาน ๆ หรือมีเสียงก้องตลอดเวลา ก็อาจทำให้ตาหรือหูเสียไปในอนาคต ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน และปลูกจิตสำนึกให้พนักงานร่วมมือรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับกิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหารและปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน คือ

1. การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม
2. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม
3. วิเคราะห์และค้นหาลักษณะสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายใน

และภายนอกองค์กร

4. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน และชีวอนามัยที่ดี

5. จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้พนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

6. การจัดอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด
7. จัดกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย เพื่อให้พนักงานตระหนักและร่วมรับผิดชอบในด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
8. จัดหน่วยฝึกและซ่อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น
9. จัดการฝึกซ้อมการอพยพพนักงานกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้
10. จัดให้มีการศึกษาเพื่อการปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย และกายศาสตร์ (Ergonomics) โดยให้พนักงานมีส่วนร่วม

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ มีสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีทั้งสุขภาพกายและจิตที่ดี

3. การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู (Development of human capacities) การทำงานควรจัด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายที่เกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 35) การทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรนั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติดีเข้ามาทำงาน เพราะการที่บุคคลจะเข้ามาทำงานในหน่วยงานนั้น ไม่ใช่เพียงการรับสมัครและบรรจุบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งเท่านั้น แต่องค์กรหวังจะให้บุคคลใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และทำงานในองค์กรได้นาน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยจัดให้มีการแนะนำและฝึกอบรม กล่าวได้ว่า คนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรขององค์กรมีความสำคัญและเกิดประโยชน์ ดังนี้

3.1 การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดี เพราะการพัฒนาบุคลากรจะต้องเร่งเร้าความสนใจ ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดี โครงการพัฒนาบุคลากรสามารถที่จะนำเอาความรู้ ความสามารถไปแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินการของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

3.2 การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้ประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อมีบุคคลใดได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องมีความผิดพลาดในการทำงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3.3 การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่เข้ามาทำงานใหม่ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก

รุ่ง พูลสวัสดิ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

1. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เช่น ทางด้านทัศนคติ พฤติกรรม ความรู้ ความเข้าใจในงาน ประสบการณ์เปลี่ยนแปลงไป การทำงานมีทั้งคุณภาพและปริมาณงาน รู้จักเทคนิคและวิธีการทำงานที่ดีขึ้น สามารถปรับตัว ปรับใจ ปรับพฤติกรรมให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้เป็นอย่างดี
2. บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะช่วยแก้ปัญหาขององค์กร ปัญหาของการปฏิบัติงาน ทั้งระดับผู้บริหารงานในองค์กร และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี งานจะดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย เพราะบุคลากรเข้าใจงานดี ช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ลงได้พอสมควร
3. ช่วยทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น บุคลากรที่พัฒนาแล้วจะช่วยให้เขาทำงานอย่างมีความรู้ ความเข้าใจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกำลังใจในการทำงาน
4. สามารถลดการควบคุมการทำงานของบุคลากรได้มาก เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาอย่างดี สามารถควบคุมตนเองในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรและผู้บริหารลดค่าแรงงานในการควบคุมได้
5. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานจะมีน้อย เพราะบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานดี ฉะนั้น การพัฒนาที่ดีเท่ากับลดปัญหาและอุปสรรคได้ส่วนหนึ่ง
6. เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรโดยตรง เนื่องจากบุคลากรได้เรียนรู้ สัมผัส มีความชำนาญ จึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความก้าวหน้าต่อบุคลากรเอง นอกจากนี้ บุคลากรยังมีโอกาสได้รับความดีความชอบในการเลื่อนตำแหน่ง และฐานะการงานตนเองให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ
7. ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงแก่องค์กร ถ้าหากองค์กรขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็สามารถคัดเลือกเอาจากบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้วลงไป
8. บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เพราะได้รับการพัฒนาแล้ว สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะองค์กรที่มีแผนงานและนโยบายใหม่ ๆ องค์กรควรจะได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงานอันใหม่ ๆ อาจจะทำให้มีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ขององค์กรที่เกี่ยวกับแผนงานนั้น ทำให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันได้

9. องค์กรสามารถลดความสิ้นเปลือง และการสูญเปล่าต่าง ๆ ลงได้ เช่น การขาดงานของบุคลากรอาจจะน้อยลง งานที่ดำเนินการก็เกิดผลเสียหายน้อยมาก ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำมากขึ้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 101) กล่าวว่า เมื่อรับคนใหม่เข้าทำงานในองค์กรแล้ว การพัฒนาในเบื้องต้น คือ การปฐมนิเทศ เพื่อให้เขาได้เรียนรู้งาน ความรู้ และทักษะที่มีเป็นทุนอยู่ เมื่อสำเร็จการศึกษารวมทั้งประสบการณ์ที่ได้รับมา ไม่อาจใช้ในงานได้สมบูรณ์ทั้งหมด ยังต้องเรียนรู้และพัฒนาต่อไปไม่จบสิ้น ทั้งในรูปการพัฒนาตนเองและการพัฒนาตามแผนที่องค์กรจัดขึ้น ซึ่งรวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะสำหรับงานเฉพาะอย่าง และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และโลกทัศน์โดยกว้างขวางวางแผนการพัฒนาบุคลากร ทั้งนี้จะต้องพิจารณา 3 ประการด้วยกัน (เมธี ปิรันธนานนท์, 2543, หน้า 105) ต่อไปนี้

1. พิจารณาความต้องการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานเป็นส่วนรวม
2. พิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงเฉพาะอย่าง ในเรื่องความรู้ทักษะของบุคคล

ที่อยู่ในตำแหน่ง

3. พิจารณาศักยภาพของผู้ครองตำแหน่งที่ต้องการการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้า ส่วนการพัฒนาบุคลากรฝ่ายการสอน เป็นการพัฒนาด้านการศึกษาและความเจริญก้าวหน้าทั่วไปของครู เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ (เมธี ปิรันธนานนท์, 2543, หน้า 150) ต่อไปนี้

- 3.1 พัฒนาทักษะการสอนเป็นรายบุคคล
- 3.2 ให้มีความสามารถในการให้เนื้อหาสาระในการสอนทั้งหมดแก่นักเรียน
- 3.3 ให้สามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาในชั้นเรียนได้
- 3.4 พัฒนาความสามารถในการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อประเมินค่าพัฒนาการของนักเรียน
- 3.5 ให้สามารถควบคุมชั้นเรียนได้
- 3.6 ให้เข้าใจหน้าที่การศึกษาที่มีต่อสังคม ความสัมพันธ์ของการศึกษากับสังคม

เศรษฐกิจ และโครงสร้างการปกครองของประเทศ

3.7 เพื่อให้ระลึกถึงข้อจำกัดต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษา และร่วมมือกับบุคลากรอื่นในเรื่องการศึกษา และให้การสนับสนุนในการปรับปรุง

3.8 ให้สามารถทำงานร่วมกับครูคนอื่น ๆ ได้ และหาประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

3.9 เพื่อช่วยให้ระบบโรงเรียนในการพัฒนาจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ของการเรียนการสอน

3.10 เพื่อร่วมมือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคณะบุคคลในหน่วยงาน เมธี ปิรันธนานนท์ (2543, หน้า 149) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมที่เด่นที่สุดในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการผูกพัน การยอมรับไว้ การปรับปรุงคุณภาพ และปริมาณของสมาชิกในองค์กรหรือหน่วยงาน

โคม อริยา (2544, หน้า 28) กล่าวว่า สิ่งที่ยุ้งกับปัญหาเป็นห่วงมากที่สุด คือ คนของหน่วยงานและต้องการให้มีความเป็นเลิศ ดำเนินชีวิตในสาขาของตนเอง การเป็นเลิศทำสิ่งที่ดีเลิศ และมีคุณค่าด้วยคำถาม 2 ประโยค คือ “ให้ทำสิ่งที่ดีที่สุดเป็นไปได้อ” และ “ให้เป็นคนดีเยี่ยมในสิ่งทีปฏิบัติ” ซึ่งสอดคล้องกับพลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง (2542, หน้า 46-47) กล่าวสรุปข้อเสนอการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยการฝึกหัดครูเกาะฮองกงว่า

1. ครูจะมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากขึ้น เพราะงานครูยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา
2. ครูจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการ และยุทธศาสตร์ใหม่ ๆ มาใช้ เพราะนักเรียนยุคใหม่จะมีลักษณะซับซ้อนและกระตุ้นได้ยากกว่าเดิม ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียนจะเปลี่ยนไป
3. ครูจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาโลกที่แท้จริง เพราะสอน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสปัญหาด้วยตัวผู้เรียนเอง
4. ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learners) งานครูจะต้องศึกษา ค้นคว้า วิจัย รวมทั้งการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงาน เพื่อให้สามารถ Facilitate ผู้เรียนที่มีความต้องการที่หลากหลายขึ้น
5. ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารสูงขึ้นกว่าเดิม (Communication skills) แต่เดิมครูจะใช้เพียงทักษะการอ่าน การเขียน การคิดเลข แต่ครูในศตวรรษใหม่จะต้องเพิ่มทักษะในการฟัง การพูด ทักษะการคิดรูปแบบต่าง ๆ และทักษะในการจัดการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้น เพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ วิโรจน์ สารรัตน์ (2542, หน้า 48-49) ที่กล่าวว่า ทั้งนี้นอกจากเป็นการเตรียมบุคลากรยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนเช่นปัจจุบันมีปัญหาดัง ๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมาย และต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจัง จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างจริงจัง จากสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วยังเป็นการเตรียมอนาคต และสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

สรุปได้ว่า การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูเป็นการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการนำความรู้ ความสามารถจากการพัฒนาทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและรู้สึกถึงคุณค่าของตนเองที่ได้ปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) จากการศึกษาที่ มาสโลว์ (Maslow, 1945, p. 135 อ้างถึงใน ชัยพจน์ ผสมทรัพย์, 2555, หน้า 36) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้น เมื่องานนั้นได้รับความมั่นคง และได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียงได้จัดเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคคลก็จะแน่ใจได้ว่า สามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวลว่า อนาคตจะเป็นเช่นไร

นงนุช วงษ์สุวรรณ (2546, หน้า 219) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพเป็นความจำเป็นที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ ถ้ามีการดำเนินการอย่างถูกต้อง จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ช่วยให้ผู้บุคลากรและองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นการวางแผนร่วมกัน ในการก้าวหน้าของพนักงานแต่ละคน องค์กรก็สามารถเติบโตไปพร้อม ๆ กับบุคลากรก้าวหน้า ในอาชีพ

2. ช่วยลดความล้าสมัยของบุคลากร เมื่อพนักงานทำงานไปนาน ๆ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง ย่อมทำให้ขาดประสบการณ์ใหม่ ๆ ไม่กระตือรือร้นที่จะติดตามเรื่องใหม่

3. ช่วยลดอัตราการลาออก ถ้าหากองค์กรไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาสายงานอาชีพของบุคลากร จะทำให้แรงจูงใจของบุคลากรน้อยลง ถ้าองค์กรสูญเสียบุคลากรไป เป็นการเสียทรัพยากรที่มีคุณค่าให้แก่องค์กรคู่แข่งที่มีโอกาสทางด้านนี้มากกว่า

4. เป็นหลักประกันว่าองค์กรให้ความสำคัญแก่บุคลากร ซึ่งแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นอย่างชัดเจนในการจัดแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

พิภพ ชังเงิน (2547, หน้า 286) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยดี ควรมีการกำหนดแนวทางวางแผนสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

1. กำหนดนโยบาย ระบุบอกไว้ชัดเจน เมื่อมีตำแหน่งว่าง จะบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร บุคคลภายในหรือภายนอก

2. แนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง ช่วยให้สามารถมองเห็นลำดับในองค์กร ฉะนั้น ควรจัดทำไว้ให้ชัดเจน

3. พิจารณาและการคัดเลือก ตามปกติทั่วไปอาศัยผลการประเมินปฏิบัติงาน และประวัติการทำงาน

4. การฝึกอบรมและพัฒนา เป็นวิธีหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรไม่ขาดแคลนบุคคลเมื่อต้องการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

5. การกำหนดวิธีการคัดเลือกที่ดี มีเกณฑ์ที่มีเหตุผลรับได้ มิฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจ และทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 109) กล่าวถึงความรู้ในงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ ดังนี้

1. ประสบการณ์ในงาน (On-the-job-experience) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงาน ยังคงเป็นวิธีการพัฒนาคนที่ดีวิธีหนึ่ง

2. การสอนแนะ (Coaching) การเรียนรู้จากประสบการณ์ในงานประกอบกับการมีผู้สอนที่ชำนาญการ และมีอำนาจสั่งการด้วย คือ หัวหน้า เป็นวิธีฝึกอบรมที่สัมฤทธิ์ผลที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง

สรุปว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานเป็นความรู้ที่ถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยการได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับมอบหมายงานให้มีขอบข่ายมากขึ้น ทั้งนี้ต้องตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล เพื่อที่จะมีโอกาสประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังและเกิดความมั่นคงในการทำงาน

5. ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Social integration) ประสิทธิภาพในการทำงานของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมอย่างเดียว แต่ยังมีปัจจัยอื่นอีก เป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น เช่น การให้ความสำคัญ การมีความเข้าใจอันดีต่อกัน ความเป็นมิตรและทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร หากผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าฝ่ายบริหารขององค์กรมีหลักการ มีความยุติธรรม และมีนโยบาย ที่เหมาะสมจะให้ความร่วมมืออย่างดี ในทำนองเดียวกันหากฝ่ายบริหารต้องการความร่วมมือ จากฝ่ายปฏิบัติหรือต้องการประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องดำเนินการในทางส่งเสริม ชักจูงและสร้างความเข้าใจในความรู้สึคนึกคิด และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ผลประโยชน์และปัญหาของพนักงานต้องสร้างความเข้าใจ และสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน บุคคลส่วนมาก ซึ่งมักทำงานโดยคาดหวังว่าความต้องการของตนจะได้รับการสนองตอบดังได้กล่าวมาแล้ว แต่หลังจากเริ่มทำงาน บุคคลก็จะรับรู้ ว่า บุคคลเพียงคนเดียว ไม่อาจตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของตนได้ตามลำพังในทุก ๆ เรื่อง ประกอบกับมนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือ มีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นหมู่ มีพฤติกรรม กลุ่มที่เกิดจากกิจกรรมการทำงาน การปฏิสัมพันธ์และ

ความรู้สึกร่วมกันของบุคคลที่อยู่ร่วมกันกิจกรรมการทำงาน จึงเป็นการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นกลุ่ม เป็นหน่วยงานหรือองค์การที่มีจุดมุ่งหมาย ซึ่งก็เป็นลักษณะการรวมเป็นสังคม

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 10) กล่าวว่า บุรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะว่ามีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับเป็นตัวกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือเป็นปัจจัยที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ใช่ทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทยแบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่มากเกินไปจนกลายเป็นระบบพรรคพวก (Spoils system) วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วย่อย ๆ นำเอากิจกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

จักรี เสริมทรัพย์ (2543, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องประสานงานกับบุคคลหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา องค์ประกอบประการหนึ่งที่สำคัญในการทำงานคือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจในพื้นฐานแห่งความต้องการของมนุษย์เสียก่อนจึงจะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ พื้นฐานแห่งความต้องการของมนุษย์มี ดังนี้

1. การยอมรับ (Recognition) คือ มนุษย์ต้องการการยอมรับจากคนรอบข้าง เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานก็ต้องการความไว้วางใจจากหัวหน้า หรือกลุ่มเพื่อนร่วมงาน
2. การยิ้มแย้ม (Smiling) มนุษย์ต้องการเห็นรอยยิ้ม อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสบายใจในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน
3. ความมีอัธยาศัย (Courtesy) คือ มนุษย์ต้องการอัธยาศัยที่ดีและความเป็นกันเอง เป็นต้น ในเวลาที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่น
4. ความเป็นมิตร (Friendliness) คือ มนุษย์ต้องการความเป็นมิตร ต้องการเพื่อน
5. ความสะดวก (Convenience) คือ มนุษย์ต้องการความสะดวกรวดเร็วให้แก่ตนเอง
6. ความสบาย (Comfort) คือ มนุษย์ต้องการความสบายใจให้แก่ตนเอง ไม่ว่าจะมีความสบายกายหรือสบายใจ
7. ความถูกต้อง (Correctness) คือ มนุษย์ต้องการความถูกต้อง และความเป็นธรรม ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม จะรู้สึกว่าตนเองไม่ยอมเป็นผู้ถูกเอาเปรียบ

นอกจากนี้ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 101-102) ยังได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้

1. เพื่อพูดคุยให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเขา
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉาริษยา
4. อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อ
6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความผิดหรือชดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

วอลตัน (Walton, 1994, pp. 59-96) กล่าวว่า บุรณาการทางสังคมจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ นอกจากนี้ยังทำให้มีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 196, 210) กล่าวถึงธรรมชาติของความต้องการของคน โดยจำแนกความต้องการของคน ออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจ โดยที่ความต้องการทางสังคมมีลักษณะไม่ชัดเจน และเป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวก และสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับโดยผู้อื่น คนส่วนใหญ่พอใจที่จะมีเพื่อน และต้องการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น และยังคงกล่าวถึงความเรียกร้องต้องการของคนทำงาน โดยกล่าวว่าคนมีความต้องการธรรมชาติในการดำรงชีวิต และเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กรแล้ว คนก็มีความต้องการที่ชัดเจนซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับจากองค์กรหลายประการ เช่น

1. ความเป็นเพื่อน ซึ่งเป็นความเรียกร้องต้องการที่มาจากความต้องการทางสังคม ที่ต้องการรวมกลุ่ม และต้องการเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนทั้งในชีวิตการทำงานและชุมชน

2. โอกาสก้าวหน้า เป็นความเรียกร้องที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการความภาคภูมิใจ เมื่อได้รับรู้ก้าวหน้า ก็จะมีหวังและความมั่นคงในจิตใจ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 99) ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. ความต้องการอยู่รอด เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการความสัมพันธ์ เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคล

ในองค์กร

3. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนา

ถวิล ธาราโกชน และศรัณย์ คำรงสุข (2543, หน้า 182) กล่าวสอดคล้องกันว่าในการทำงานธุรกิจหรืองานใด ๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ

1. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคล
2. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบของงาน

เมธี ปิณฑานนท์ (2543, หน้า 172) กล่าวถึงทฤษฎีของมาสโลว์ ที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ 5 ระดับ และในระดับที่ 3 กล่าวไว้ว่า มนุษย์ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม (Belonging and live needs) คือ ความต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ในหมู่เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในกลุ่มของสังคมที่พึงมีต่อกัน โดยในความเคารพนับถือ ยกย่องชมเชยกัน และเชื่อถือไว้วางใจกัน

สรุปว่า ความมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเป็นความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งการรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของผู้ร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กร การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรมขององค์กร ที่มีอิทธิพลต่อความค่านึง รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารงานหรือพัฒนาองค์กรได้ ซึ่งถ้าหากสามารถเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรและสามารถใช้ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีในสังคมปัจจุบันแล้ว ก็ส่งผลให้การบริหารงานองค์กรประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี

ระเบียบปฏิบัติในแต่ละองค์กร กำหนดขึ้นตามความเชื่อและค่านิยมของบุคคลในองค์กรนั่นเอง ในการบริหารงานในองค์กรผู้บริหารจะต้องพิจารณาให้ลึกซึ้งว่า วัฒนธรรมใดบ้างที่เป็นอุปสรรคและวัฒนธรรมใดบ้างที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อมีความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กร ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กร มีดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ เช่น การใช้ภาษาในการติดต่อสื่อสารพิธีการต่าง ๆ และรูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยอมรับ
2. มีบรรทัดฐาน (Norms) ที่ยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรม และแนวทางการปฏิบัติร่วมกันว่าสิ่งใดจะต้องทำมากน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน
3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่สุดในการยอมรับในการสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติร่วมกัน
4. มีปรัชญาขององค์กร (Philosophy) เป็นความเชื่อขององค์กรในการปฏิบัติงานและให้บริการ
5. มีกฎระเบียบข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน ซึ่งสมาชิกจะต้องเรียนรู้เพื่อประสิทธิภาพของกลุ่ม
6. มีบรรยากาศขององค์กร (Organization climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกองค์กรกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร และนอกองค์กรด้วย

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549, หน้า 30-31) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันจะมีการพิจารณายึดหลักการบริหารจัดการที่คือน้อย 6 ประการ ในการจัดการกระบวนการบริหารองค์กร ได้แก่

1. หลักการมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร สามารถแสดงความคิดเห็นต่อกิจการขององค์กร ซึ่งมีวิธีการหลายวิธีที่อาศัยเทคนิคทางการบริหารที่องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ เช่น การจัดการแบบราบ การสื่อสารแบบหลายทาง การมอบหมายงาน การให้อำนาจในการตัดสินใจ หรือการประชุมระดมสมองในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร เป็นต้น
2. หลักความโปร่งใส องค์กรมีระบบควบคุมภายในที่ป้องกันการรั่วไหลของเงินในขั้นตอนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ป้องกันความเสี่ยงทั้งทางการเงิน และปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น การมีระบบบัญชีเดียวที่ได้มาตรฐานสากล การมีคณะกรรมการตรวจสอบภายใน การขอซื้อขอยืม และการอนุมัติสั่งซื้อสิ่งจำเป็นต้องไม่อยู่ที่คน ๆ เดียว เป็นต้น
3. หลักนิติธรรม การให้คุณให้โทษพนักงานต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน มิใช่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของคนใดคนหนึ่ง การใช้กฎระเบียบต้องใช้อย่างเสมอภาค ต้องเป็นไปตามขั้นตอนและอธิบายได้ มิใช่ใช้ข้อยกเว้นแทนกฎเกณฑ์ปกติ หรือเลือกใช้ข้อยกเว้นในลักษณะให้คุณกับคนบางคน โดยมีเหตุพิเศษ

4. หลักคุณธรรม การพิจารณาความดีความชอบ หรือให้รางวัลตอบแทน ต้องอาศัยหลักความสามารถ หรือหลักผลของงาน กล่าวคือ ใครทำงานได้มากหรือมีคุณภาพสูงควรได้รับพิจารณาผลตอบแทนมาก

5. หลักความคุ้มค่า เป็นหลักการทางการเงินตรงกับคุณธรรมการรู้จักประมาณ หรือเป็นหลักประสิทธิภาพทางการบริหารนั่นเอง ทั้งนี้เพราะถือว่าองค์กรจะเติบโตได้อย่างยั่งยืนนั้น ผลผลิตที่ได้ต้องมีมูลค่ามากกว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายในกระบวนการจัดการ

6. หลักความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบในที่นี้หมายถึงเป็นการรับทั้งผิดและชอบ เมื่อผิดแล้วต้องอาสาแก้ไข มิใช่เพียงเกิดแต่ความรู้สึกว่าจะรับผิดชอบ ความรับผิดชอบชนิดนี้เริ่มจากการรับอาสาเยียวยาแก้ไข จนถึงขั้นลาออกเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถมาจัดการแทน

โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้สังคมครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันและส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา จำเป็นที่ครูต้องมีระเบียบปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติและการใช้ชีวิตร่วมกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานตามระเบียบนั้น จะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพต่อระบบของโรงเรียนและเคารพต่อเพื่อนครู ดังนั้น โรงเรียนเสมือนศูนย์รวมความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจของครู ให้ครูมีความรู้สึกเป็นสมาชิกคนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการเจริญเติบโตของโรงเรียน

สรุประเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนในองค์กร รวมทั้งสามารถใช้สิทธิในเรื่องส่วนตัว มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนมีการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน (Total life space) การปฏิบัติงานบุคคล ควรมีความสมดุลกับบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับวางแผนในชีวิตการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการดำเนินงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ซึ่งการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำกิจกรรมนันทนาการ เวลาจึงนับว่ามีค่า การมีทักษะและหลักการบริหารเวลาที่ดี ย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานสำเร็จตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมาย ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงานและยังเป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอีกด้วย การปฏิบัติงานของบุคลากรควรมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา

อาชีพ การเดินทาง ซึ่งสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่าง และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11-12) ยังได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดปกติประจำสัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้ มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ฉะนั้น เวลาจึงนับว่ามีค่าและเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับครูในการใช้เวลาให้คุ้มค่า อย่างมีทักษะและหลักการบริหารเวลาที่ดี ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตนทำให้สามารถทำงานสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมายไม่ก่อให้เกิดความซ้ำซ้อนของหน้าที่การงานและยังเป็นการสร้างคน สร้างความรับผิดชอบ สร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอีกด้วย

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ของช่วงเวลาสำหรับทำกิจกรรมต่าง ๆ ของบุคลากร ทั้งในด้านการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวหรือช่วงเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากการงาน

8. ความรับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณค่าในสังคม (Social relevance) องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันจัดทำกิจกรรมในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ศิริอร ชันธหัตย์, 2539, หน้า 32) หากงานหรือลักษณะกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้บุคคลจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะงานนั้นทำให้บุคคลมีชื่อเสียง มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการสังคมหรือชุมชน สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548, หน้า 43) กล่าวว่าเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายได้

ความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพันธะขององค์กร ซึ่งจะต้องรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ต่อสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติ และต่อความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของสังคม องค์กรแต่ละแห่งมีระดับความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกัน ซึ่ง คาร์รอล (Carrol, n.d. อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 48) แบ่งระดับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความรับผิดชอบระดับเศรษฐกิจ (Economic responsibilities) เป็นความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานขององค์กรที่จะผลิตสินค้าหรือบริการตามความต้องการของผู้บริโภค เพื่อสร้างผลกำไรให้แก่ผู้ถือหุ้น ซึ่งทั้งสองคนเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญขององค์กร
2. ความรับผิดชอบระดับกฎหมาย (Legal responsibilities) เป็นความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นกฎหมายระดับประเทศ ระดับท้องถิ่น หรือระดับระหว่างประเทศ
3. ความรับผิดชอบระดับจริยธรรม (Ethical responsibilities) เป็นความรับผิดชอบการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องที่ควร สอดคล้องกับค่านิยมและความคาดหวังของสังคม แม้ว่าไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมาย เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
4. ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (Discretionary responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไรหรือทำตามกฎหมาย เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์กรแล้วยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์กรอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

โรงเรียนเป็นหน่วยงานหนึ่งของชุมชน เป็นสถานที่ชุมชนจะต้องให้ความร่วมมือจัดตั้งและดำเนินการศึกษา โรงเรียนทำหน้าที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้แก่นักเรียนที่มาจากชุมชน โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชนในรูปของภาษีและความช่วยเหลือพิเศษ จึงถือว่าชุมชนมีส่วนเป็นเจ้าของและอุปถัมภ์โรงเรียน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 8 กล่าวไว้ว่า ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 20) ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนจึงเป็นกระบวนการสองทาง คือ โรงเรียนต้องมีส่วนร่วมพัฒนาให้ข่าวสารชุมชน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนโรงเรียนในเวลาเดียวกัน และการที่โรงเรียนและชุมชนจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจกับลักษณะของชุมชน ความต้องการและความปรารถนาของประชาชน ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโรงเรียน บทบาทของโรงเรียน บทบาทของหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน เหล่านี้คือ สิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาก่อนที่จะออกไปสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อจะให้การสร้างความสัมพันธ์เป็นไปในแนวทางที่ดี และให้บริการชุมชนได้อย่างเต็มที่

สรุปว่าความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม เป็นความรู้ที่รับผิดชอบต่อสังคม มีการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยการทำกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่มีความสำคัญ และเกิดคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ครูจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากหรือน้อยแตกต่างกันไป ตามลักษณะที่เกี่ยวข้องในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงานที่ต่างกัน ทำให้มีความรู้สึกต่อการปฏิบัติงาน หรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน เพราะความแตกต่างของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจ และความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, 2535, หน้า 65)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เน้นที่ตัวครูผู้สอนในโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นสำคัญ วราภรณ์ ตระกูลสฤณี (2543, หน้า 53) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจมาก เพราะอาจทำให้เกิดเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตได้ไม่น้อย เมื่อเกิดความเสื่อมโทรมทางสุขภาพจิตย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน มีอยู่เสมอที่วงจรความคับข้องใจ ความไม่พอใจที่เป็นผลมาจากสภาพการทำงานจะหมุนเข้าสู่ชีวิตในครอบครัวและหมุนย้อนกลับเข้าสู่สภาพการทำงานอีก และดังที่ ฟราดิเออร์ (Fradier, 1976, p. 4209-A) ศึกษาพบว่า องค์กรประกอบด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และไอเซนเบอร์เกอร์ (Eisenberger, 1990, p. 206 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ 2543, หน้า 35) ได้ทำการศึกษา พบว่า การที่พนักงานรับรู้ว่าจะองค์กรที่ให้รายได้ และสิ่งตอบแทนแก่พวกเขาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้เขามีความผูกพันกับองค์กรและมีความอดทนในการทำงานยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2533, หน้า 16) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดการส่งเสริมการเกษตร พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเกิดจากหลายปัจจัย ที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากครูมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาครูผู้สอนว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ลัดดา บุญมาเลิศ (2543) ได้ทำการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูประถมศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ต่อการทุ่มเทการปฏิบัติงาน

โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อรทัย ไชหาร (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและ รายชื่ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติ

ศุภิสรา ทัพชัย (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอ ท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐกฤตา บัวทอง (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียน อนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนคร แหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงอันดับจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม ตามลำดับ จำแนกตามเพศ วุฒิทางการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ใน การทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พรรณิ พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตตนกับชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ สถานะภาพสมรส และจำแนกตามระดับชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พวงศิลป์ ทองคำ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอ ว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย บุคลากรทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน จำแนกตามที่พักอาศัยของข้าราชการครู และตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามขนาด ของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รุจิฉัตร ผสม (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอ โป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อม ที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย บุคลากรทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การปฏิบัติงานในสังคม และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จำแนกตามเพศ และตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สายยุทธ์ พงษ์เสดา (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮร์เบิร์ต (Herbert, 1974) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิต ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น ต้องประกอบด้วย ปัจจัย 4 ด้าน คือ

1. มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคม
4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

สมิธ (Smith, 1994) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทัศนศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพ (Condition) ที่เพื่อนมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น และ 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าว บ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เคลลี (Kelly, 1995) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในขโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก โดยการศึกษากับครูที่ทำงานเต็มเวลา จำนวน 243 คน จากโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก จำนวน 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตัน พบว่า ตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัว ที่ต้องคำนึง คือ บรรยากาศองค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

ลอนดอน (London, 1977) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนืองานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยสัมภาษณ์พนักงาน ประมาณ 1,300 คน ให้แต่ละคนตอบคำถาม 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 ความพึงพอใจต่องาน ประเด็นที่ 2 ความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานนี้ รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พื่อใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและครอบครัวเกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัย พบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และพบรายละเอียดเพิ่มเติมอีกว่า ความพึงพอใจต่องาน พนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน อัตราค่าจ้าง ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง และ ความมั่นคง ทั้ง 4 ประการดังกล่าว สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

เคลลี (Kell, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องมาจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงความตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็ตกต่ำอีกด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจดูลักษณะเด่น ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อ

คุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจการรับรู้สภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไรอีกด้านหนึ่ง ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัยนั้น ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นฐานทางครอบครัว และด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานโดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นทำให้การบริหารองค์การดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่างานวิจัยในเรื่องการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 เป็นเรื่องที่น่าสนใจและสมควรที่จะศึกษา เพื่อช่วยเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตการทำงานให้แก่ครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 18 ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี โดยศึกษาตามขอบเขตเนื้อหาของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Hues & Cumming, 1985, p. 35) ซึ่งมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 83 คน และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย อดีตผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล การเงิน และสินทรัพย์ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี คนปัจจุบัน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ กับมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 606-609) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่รวบรวมจากครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 2 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการมีดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าชนิด 5 ระดับ (Rating scales) ที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม จำนวนทั้งสิ้น 67 ข้อ เป็น ตามแนวคิดของ Likert (Best & Kahn, 1993, pp. 246-250) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
- 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
- 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
- 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากการวิจัย ดังนี้

1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยใช้วิธี Check list โดยการหาความถี่ ร้อยละ เพื่อจัดลำดับความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงตัวเลือกเดียว แล้วนำผลการจัดลำดับความสำคัญ มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

1.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยนำผลการจัดลำดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่าง ๆ และศึกษาการสร้างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากงานที่เกี่ยวข้อง

3. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบมาตราส่วนการประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) และแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด

4. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เสนอประธานที่ปรึกษางานนิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุมความถูกต้องตามเนื้อหา สำนวนภาษา เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรดี อนันต์นารี หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.2 ดร.สมุทรา ชำนาญ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

5.3 ดร.สุรัตน์ ไชยชมภู อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

6. นำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำเสนอประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปลวกแดงพิทยาคม อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถาม การหาอำนาจจำแนก (Discrimination) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้มาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ระหว่าง .28-.83

6.2 แบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้ว หาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ .98

7. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปสอบถามครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บและรวบรวมข้อมูล

2. เมื่อนำแบบสอบถาม จำนวน 66 ฉบับ ไปแจกให้ครูผู้สอนใน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ที่เลือกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามคืน ตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. นำแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และนำมาหาค่าความถี่ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 3. เสนอการให้คะแนนแบบสอบถามแต่ละข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales) ตามแนวคิดของเบสท์ และคานัน (Best & Kahn, 1993, p. 247) กำหนดน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การแปลความหมายคะแนนได้กำหนดเกณฑ์ความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบ โดยอาศัยค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 102) และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

6. นำผลการจัดลำดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ มีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการวิจัยและการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์หาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
- SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน เรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในการหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานในการหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.33	0.77	ปานกลาง	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.39	0.72	ปานกลาง	7
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.53	0.58	มาก	6
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.16	0.67	มาก	2
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	3.94	0.61	มาก	4
6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	4.18	0.66	มาก	1
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน	3.78	0.69	มาก	5
8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	4.08	0.59	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.80	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้าน อันดับสุดท้ายได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	n = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอแก่การดำรงชีพ	2.89	0.98	ปานกลาง	7
2. สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	3.21	0.97	ปานกลาง	6
3. เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี	3.29	1.05	ปานกลาง	5
4. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าสังกัด เป็นระบบและมีความเป็นธรรม	3.58	1.08	มาก	1
5. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับการะงานที่ปฏิบัติ	3.33	1.00	ปานกลาง	4
6. ระเบียบและกระบวนการขอรับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน	3.56	0.79	มาก	2
7. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด	3.48	0.95	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.33	0.77	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าสังกัดเป็นระบบและมีความเป็นธรรม รองลงมา คือ ระเบียบและกระบวนการขอรับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และข้าพเจ้าพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอแก่การดำรงชีพ

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	n = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. สถานที่ตั้งโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความปลอดภัย	3.50	0.90	ปานกลาง	5
2. อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ใน โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความแข็งแรงมั่นคง	3.67	0.97	มาก	2
3. ภูมิทัศน์โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสวยงาม	3.71	0.87	มาก	1
4. สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน ของข้าพเจ้ามีความ ร่มรื่น	3.50	0.98	ปานกลาง	4
5. สภาพแวดล้อมรอบนอกบริเวณ โรงเรียนของ ข้าพเจ้ามีความสะอาดปลอดภัย	3.47	0.85	ปานกลาง	6
6. สถานที่ตั้งโรงเรียนของข้าพเจ้าอยู่ในบริเวณ ที่การคมนาคมสะดวกแก่การเดินทาง	3.24	0.95	ปานกลาง	7
7. ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก	3.58	0.86	มาก	3
8. สำนักงานบริการและห้องพักรูมีเครื่องอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมและใช้การได้	3.14	1.14	ปานกลาง	9
9. ห้องพักรูมีความสะอาดปลอดภัย	3.23	0.91	ปานกลาง	8
10. ห้องสุขาของครูมีความเพียงพอ สะอาด และ ปลอดภัย	2.83	0.90	ปานกลาง	10
รวมเฉลี่ย	3.39	0.72	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ
ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับ
แรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความร่มรื่น รองลงมา คือ
อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความแข็งแรงมั่นคง และห้องเรียน

และห้องปฏิบัติการมีแสงสว่างเพียงพออากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย อันดับสุดท้าย ได้แก่ ห้องสุขาของครู มีความเพียงพอ สะอาด และปลอดภัย

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	n = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	SD		
1. ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ข้าพเจ้ามีความถนัด	3.77	0.76	มาก	1
2. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.39	0.82	ปานกลาง	7
3. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาวิชาชีพในสาขาวิชาที่ข้าพเจ้ามีความถนัดอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.79	มาก	4
4. ข้าพเจ้ามีอิสระและมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.61	0.88	มาก	2
5. ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ	3.53	0.75	มาก	3
6. ข้าพเจ้ามีโอกาสนำเสนอผลงานของข้าพเจ้าให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง	3.41	0.76	ปานกลาง	6
7. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.45	0.64	ปานกลาง	5
รวมเฉลี่ย	3.53	0.58	มาก	-

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่

ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ข้าพเจ้ามีความถนัด รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามีอิสระและมีเสรีภาพในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยกย่องและศรัทธา	4.14	0.86	มาก	4
2. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนให้การยอมรับนับถือ	4.03	0.72	มาก	7
3. ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า	3.83	0.89	มาก	8
4. ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ	4.08	0.83	มาก	6
5. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและชุมชน	4.14	0.76	มาก	5
6. อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจของบุคคลในครอบครัว	4.36	0.80	มาก	2
7. ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูคือ ผู้สร้างสมองและปัญญาของชาติ	4.29	0.78	มาก	3
8. ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู	4.41	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.16	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู รองลงมา คือ อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจของบุคคลในครอบครัว และข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูคือ ผู้สร้างสมองและปัญญาของชาติ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ข้าพเจ้ามีความรู้และมีความเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรมสังคมที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน	3.94	0.63	มาก	4
2. อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของชุมชนและสังคม	3.95	0.69	มาก	3
3. ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความเชื่อถือ	4.02	0.71	มาก	2
4. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.81	มาก	7
5. ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนตามโอกาสและตามความเหมาะสม	3.92	0.75	มาก	5
6. ข้าพเจ้าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน	4.03	0.76	มาก	1
7. ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.89	0.73	มาก	6

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
8. ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนใน การพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียน	3.86	0.76	มาก	8
รวมเฉลี่ย	3.94	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน รองลงมาคือ ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติยกย่อง และให้ความเชื่อถือ และอาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของชุมชนและสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียน

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามระเบียบของ โรงเรียน และกฎหมายของบ้านเมือง	4.21	0.71	มาก	3
2. ข้าพเจ้ามีวินัยในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน	4.14	0.80	มาก	5
3. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด	4.11	0.83	มาก	6
4. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม	4.06	0.82	มาก	7

ตารางที่ 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
5. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตน ได้ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพครู	4.18	0.82	มาก	4
6. ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตน ได้ตามธรรมเนียมและ กฎเกณฑ์ ของสังคมและประเทศชาติ	4.36	0.65	มาก	1
7. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติ ตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.23	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.18	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามธรรมเนียมและกฎเกณฑ์ของสังคมและประเทศชาติ รองลงมา คือ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของโรงเรียน และข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามระเบียบของโรงเรียนและกฎหมายของบ้านเมือง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ปริมาณภาระงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมี ความเหมาะสม	3.64	0.80	มาก	9
2. ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนักชัตตฤกษ์ และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงาน ของโรงเรียน	3.42	1.14	ปานกลาง	11
3. ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้กำลังใจ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าด้วยดี	4.15	0.77	มาก	1
4. ข้าพเจ้ามีความสุขกับภาระงานและหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	3.73	0.90	มาก	6
5. ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัวและสังสรรค์ พบปะเพื่อนฝูงตามโอกาส	3.64	0.94	มาก	10
6. ข้าพเจ้ามีคุณภาพชีวิตโดยรวมและดำรงชีพได้ ในระดับที่ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ	3.68	0.93	มาก	7
7. ข้าพเจ้ามีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนแห่งนี้	3.68	0.95	มาก	8
8. ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับ ตำแหน่งและหน้าที่การงานของข้าพเจ้า	3.98	0.90	มาก	3
9. ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนและให้กำลังใจ การปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	4.06	0.76	มาก	2
10. ข้าพเจ้ามีความสุขและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน ในโรงเรียนแห่งนี้	3.79	0.92	มาก	5
11. ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจาก เพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จ ในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย	3.80	0.73	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.78	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าด้วยดี รองลงมา คือ ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และครอบครัวของข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของข้าพเจ้า ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนิตยภัทและวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจและงานในหน้าที่ของท่านด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ	4.14	0.63	มาก	3
2. ข้าพเจ้าสามารถจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตามหลักสูตร	4.12	0.69	มาก	4
3. ข้าพเจ้ารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า	4.26	0.73	มาก	1
4. ข้าพเจ้ามุ่งมั่นพัฒนาและสอนนักเรียนให้บรรลุถึงเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด	4.20	0.79	มาก	2
5. เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต้นสังกัดให้การยอมรับผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	4.00	0.72	มาก	5
6. ผู้ปกครองนักเรียนยกย่องและให้การยอมรับนับถือผลการปฏิบัติงานและตัวข้าพเจ้า	3.98	0.71	มาก	6

ตารางที่ 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	<i>n</i> = 66		ระดับ	อันดับ
	\bar{X}	<i>SD</i>		
7. เมื่อข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้า จะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ	3.98	0.71	มาก	6
8. ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจนเป็นที่ ประจักษ์ของชุมชน	3.94	0.72	มาก	8
รวมเฉลี่ย	4.08	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า รองลงมาคือ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นพัฒนาและสอนนักเรียนให้บรรลุถึงเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด และข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจและงานในหน้าที่ของท่านด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม อันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ของชุมชน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

การสร้างกระบวนการรับรู้ที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารเพราะนโยบาย แนวปฏิบัติที่เป็นธรรมที่กำหนดขึ้นมานั้น หากไม่มีกระบวนการสร้างความเข้าใจรับรู้ความคาดหวัง รับทราบที่มาที่ไปหรือเหตุผลที่ชัดเจน ก็ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องบอกความคาดหวังในด้านเป้าหมายการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ รวมทั้งระบุผลที่จะได้รับให้ทราบล่วงหน้าว่าจะได้รับรางวัลอย่างไรหากปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันจะถูกดักเตือนและลงโทษอย่างไร

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูนั่น เป็นผลงานด้านหนึ่งที่ครูมีความคาดหวังจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารต้องมีความระเอียดรอบคอบ มีข้อมูลที่ชัดเจนในการประเมินและสามารถชี้แจง ตอบคำถาม ข้อสงสัยได้อย่างมั่นใจ แม้ครูทุกคนอาจไม่ได้รับการเลื่อนขั้นตามที่มุ่งหวังไว้ แต่ถ้าครูรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารก็สามารถรักษาแรงจูงใจ สร้างพึงพอใจกับระเบียบและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูได้ ควรดำเนินการของงบประมาณเพื่อสร้างบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสนับสนุนส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ระดับเงินเดือน และค่าตอบแทน ของครูเรา ถือว่ามากพอสมควร หากเทียบกับบางอาชีพ แต่ ครูเราไม่มีเงินก้อนที่จะซื้อทรัพย์สิน หรือ อสังหาริมทรัพย์ใด ๆ จึงต้องกู้เงินก้อนใหญ่ ซึ่งก็เป็นคล้ายกับทุกอาชีพ “เงินเท่าไรก็ไม่พอใช้ หากใจเรา ไม่หยุดความอยากได้ อยากสบาย อยากหรูหรา” แต่การแก้ไขและพัฒนาที่ยั่งยืน น่าจะเน้นที่ความประหยัด และความพอเพียง คือ ต้องทำให้ได้ การมีจิตใจเข้มแข็งที่ไม่ซื้อ หรือการจำกัดดวงเงิน โดยการฝากธนาคาร การออมทรัพย์แบบบิบบังคับตนเอง น่าจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด หากมีเงินเพิ่มมากขึ้น เราก็ใช้จ่ายมาก เป็นเงาตาม

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นความกัน เห็นชอบร่วมกันว่าจะพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็น I deal of work ได้อย่างไรบ้าง โดยบริหารหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็น ไปตามที่ครูอยากได้ และจูงใจให้มาทำงานทุกวัน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี งานอาคารสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการที่ผู้บริหารจะต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล ปรับปรุง วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จัดให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย เช่น ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องสมุด โรงอาหาร ห้องสุขา สนามกีฬา สวนหย่อม ฯลฯ การสร้างบรรยากาศที่ดีในสภาพแวดล้อมภายใน โรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนต่อการ สร้างสรรค์มากเท่าไร บุคลากรย่อมสามารถแสดงการสร้างสรรค์ผลงานได้มากขึ้นเท่านั้น เพราะบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ความมั่นคง ปลอดภัย สะอาด ย่อมช่วยให้การพัฒนาทางวิชาการ

เกิดขึ้นได้ดี เป็นส่วนสนับสนุนกัน หากมีสถานที่บางอย่างที่เก่าแก่ ชำรุด ลองปรับปรุง เปลี่ยนแบบ ให้เป็นห้องสุขาได้หรือไม่ เคยเห็นบางที่เติ้งก์น้ำเก่า มาประยุกต์เป็นห้องส้วม ห้องเล็ก ๆ แต่ สะอาด หรือรตสุขาเคลื่อนที่ ที่แบบเช่ารายปี หรือตามสัญญา หรืออาจปรับลดห้องน้ำชาย เป็น ห้องน้ำหญิง ตามจำนวนประชากรครู ซึ่งงบประมาณส่วนหนึ่งอาจได้รับสนับสนุนจากหน่วยงาน ภายนอก

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

เนื่องด้วยโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นโรงเรียนที่กำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญ คือ ด้านของอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับ ผู้เรียนสิ่งที่สำคัญลำดับแรก จึงอาจส่งผลให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อความสะดวก ในการปฏิบัติงาน บางครั้งไม่เพียงพอ แนวทางการพัฒนานั้นฝ่ายบริหาร โรงเรียนต้องสร้างความ ตระหนักและความเข้าใจกับครูใน โรงเรียนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ในแต่ละฝ่ายงานต่าง ๆ หรือในกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรจัดการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะจัดทำ โครงการ/ แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยในการเขียนของงบประมาณตามโครงการ ที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรมีการวางแผน คำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการ ก่อนลำดับแรก เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/ แผนปฏิบัติการเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เมื่อ มีการจัดทำโครงการ/ แผนปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อ จัดสรรงบประมาณตามที่ขอ โดยตระหนักถึงความคุ้มค่า การเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และ กลั่นกรองกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการทุกโครงการว่าควรดำเนินการสนับสนุนเพิ่มเติมด้านใดบ้าง ที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม และอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการทำงานของครูและ บุคลากรในโรงเรียน มีการปรับปรุงการมอบหมายงาน โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรยึดหลัก ความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คนที่เป็นครูต้องทราบจุดมุ่งหมายและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีความพร้อมและ มีความมุ่งมั่นชัดเจนว่า เมื่อเข้าสู่อาชีพนี้แล้ว ต้องพร้อมที่จะประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ วินัย ข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ทุกวิชาชีพย่อมมีขอบเขตภาระงานที่รับผิดชอบไว้แล้ว การปฏิบัติงานย่อมเป็นไปตามขอบข่าย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไม่ได้มาจากปัญหา ของครูเท่านั้น โดยภาพรวมของสถานะทางสังคม ครูเป็นชนชั้นสูง ทั้งหน้าตา และอาชีพ แต่ด้วย ความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจครูย่ำแย่ เกิดหนี้สินล้นพ้น บั่นทอนสุขภาพจิตในการทำงาน ขาดพลังกายและใจ ควรอย่างยิ่งที่จะเพิ่มเงิน ตอบแทน หรือจัดสวัสดิการพิเศษให้ครู เพื่อตอบแทนในความทุ่มเทเสียสละที่ต้องรับผิดชอบดูแล

นักเรียน บางแห่งครูทำงาน 12 ชั่วโมง แต่ค่าตอบแทนเท่ากับครูที่ทำงาน 8 ชั่วโมง รัฐควรกระจายนักเรียนหรือสร้างข้อจำกัดในการรับนักเรียน เกื่อนักเรียนในแต่ละโรงเรียนให้มีจำนวนใกล้เคียงกัน ในแต่ละระดับ เพื่อลดจำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง ครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ส่วนมากเป็นครูที่อยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของอาชีพครู และเงินเดือนยังไม่สูงนัก ประกอบทั้งโรงเรียนยังมีบ้านพักครูที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการและตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม จึงทำให้ครูส่วนมากต้องเช่าบ้านพักที่ราคาค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนให้ครูทุกคนรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อโรงเรียนต่อนักเรียน คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากโรงเรียน รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลของโรงเรียนที่ให้แก่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันโรงเรียนแก่บุคลากร หากบุคลากรมีความผูกพันองค์กรแล้วเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อทำประโยชน์แก่โรงเรียนให้ครูรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มั่นคง โรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง พัฒนางาน แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน นี้คือ เป้าหมายที่ครูต้องการ รวมถึงการเคลื่อนวิถีสอนให้สูงขึ้น

5. ด้านบูรณาการทางสังคม

เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานหรือภารกิจหลักที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ความมุ่งหมายสำคัญทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญที่จะอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ดังนั้น โรงเรียนและผู้บริหารควรมีความเชื่อว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน พัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคม

ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมากในปัจจุบัน หากโรงเรียนปฏิเสธกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ขาดมนุษยสัมพันธ์ก็จะทำให้การบริหารงานฝืดเคือง ในฐานะครูอาจจะไม่ได้รับผลกระทบมาก เพราะครูมีหลายคน และเวียนกันไปปฏิบัติงานตามมอบหมายอาจจะนาน ๆ ครั้ง หากต้องการเป็นคนสำคัญเราอาจทำผลงานที่เป็นอัตลักษณ์ของเรา ถ้ำหน้า กว่าเพื่อนคนหนึ่ง

อาจจะโดดเด่น และได้รับการรับเชิญให้เข้าร่วมงานและมีบทบาทมากขึ้น โรงเรียนได้ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาครูตามโครงการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการประสานงานให้ความร่วมมือทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะในการทำงาน และบูรณาการกับหลักสูตรท้องถิ่น สภาพชุมชน ซึ่งโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีข้อได้เปรียบ คือ การตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดังนั้นการบูรณาการตามนโยบายของทางรัฐบาล เช่น นโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หลักสูตรการศึกษาเพื่อการทำงาน โครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นต้น ซึ่งโครงการหรือกิจกรรมที่กล่าวมานั้น ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและมีการบูรณาการทางสังคม ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมากในปัจจุบัน

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีคู่มือในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งหมายจะให้บุคลากรได้นำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ควรรู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เช่น บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในการพูด แต่ต้องไม่เป็นการพูดแสดงความคิดเห็นที่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เสียหาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันควรมีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด คือ การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะราบรื่นบรรลุเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ ขก่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุน ความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคมแต่อาจเพิ่มการทำงานด้านจิตอาสา และการปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นครูที่มีความเสียสละ และไม่ดูดายที่จะทำความดี เริ่มต้นด้วยการนำเด็กเก็บขยะในโรงเรียน เด็กจะเห็นว่าครูยังไม่รังเกียจขยะ และสิ่งสกปรกเด็ก ๆ จะละอายไปเอง และอยากเลียนแบบพฤติกรรมดี ๆ บ้าง แต่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควร มีนโยบายในการบริหารจัดการกับบุคลากร เพื่อลดภาวะความตึงเครียดของบุคลากรในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข โดยที่

โรงเรียนมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคน ในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตที่บ้าน บุคลากรควรมีความสามารถใน บริหารทรัพยากรที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาอย่างมี ประสิทธิภาพ จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่น ดังนั้นการกำหนดเวลา ในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถ สร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความสุขที่ดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผล และมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของตนเอง องค์กรและ สังคมในที่สุด โรงเรียนควรดำเนินการจัดอบรมพัฒนาครู เกี่ยวกับ การตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ ของครู คู่ขนานการดำเนินการวางแผนงานและกำหนดปฏิทินงานของโรงเรียนให้ตรงกับวันหยุด น้อยที่สุด

8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

ครูควรกระทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อศิษย์ ทำให้ศิษย์เรียนรู้อย่างมีความสุข สร้างความรู้ สร้าง ระเบียบ สร้างวินัย สร้างคุณธรรมจริยธรรมให้มีในตัวศิษย์ โดยการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัย หรือกรอบของคุณธรรม เป็นที่ปรึกษาหรือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์ รวมถึงครูสามารถ ตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนว่าควรจะเรียนสายใด สาขาใด ควรส่งเสริมหรือพัฒนาเด็ก ด้านใด เน้นแนวทางให้ลูกศิษย์ไปสู่จุดหมายปลายทางที่ถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญครูมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ การทำงานร่วมกันควรมี ความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหา มีความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด คือ การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อน ร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนด เป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะราบรื่นบรรลุเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ ขก่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุน ความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 66 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) และผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องในการใช้ภาษา จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ และนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่าง .28 ถึง .83 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 66 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ซึ่งมีผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า

และความมั่นคงในงาน และด้านความรับผิดชอบที่มีคุณค่าในสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา
รายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงาน
ที่ข้าพเจ้าสังกัดเป็นระบบและมีความเป็นธรรม รองลงมา คือ ระเบียบและกระบวนการขอรับ
สวัสดิการและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และข้าพเจ้าพึงพอใจ
กับระเบียบวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันดับสุดท้าย ได้แก่ เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับ
เพียงพอแก่การดำรงชีพ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
ภายในโรงเรียน ของข้าพเจ้ามีความร่มรื่น รองลงมา คือ อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ
ในโรงเรียนของข้าพเจ้ามี ความแข็งแรงมั่นคง และห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีแสงสว่างเพียงพอ
อากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วน คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย
ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย
และปลอดภัย อันดับสุดท้าย ได้แก่ ห้องสุขา ของครูมีความเพียงพอ สะอาด และปลอดภัย

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ
และประสบการณ์ที่ข้าพเจ้ามีความถนัด รองลงมา คือ ข้าพเจ้ามีอิสระและมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมาย และข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของ โรงเรียนเสมอ ส่วนคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับ
การสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
รายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู รองลงมา คือ
อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจของบุคคลในครอบครัว และข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครู
คือ ผู้สร้างสมองและปัญญาของชาติ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนสวนกุหลาบ
วิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน รองลงมา คือ ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความเชื่อถือ และอาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของชุมชนและสังคม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียน

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามธรรมนูญและกฎเกณฑ์ของสังคมและประเทศชาติ รองลงมาคือ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของโรงเรียน และข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามระเบียบของโรงเรียนและกฎหมายของบ้านเมือง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าด้วยดี รองลงมาคือ ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และครอบครัวของข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของข้าพเจ้า ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้าพเจ้ารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า รองลงมา คือ ข้าพเจ้ามุ่งมั่นพัฒนาและสอนนักเรียนให้บรรลุถึงเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด และข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจและงานในหน้าที่ของท่านด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม อันดับสุดท้าย ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า มีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ของชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างกระบวนการรับรู้ที่ถูกต้องเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานของผู้บริหาร เพราะนโยบาย แนวปฏิบัติที่เป็นธรรมที่กำหนดขึ้นมานั้น หากไม่มีกระบวนการสร้างความเข้าใจรับรู้ความคาดหวัง รับทราบที่มาที่ไปหรือเหตุผลที่ชัดเจน ก็ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องบอกความคาดหวังในด้านเป้าหมายการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ รวมทั้งระบุผลที่จะได้รับให้ทราบล่วงหน้าว่าจะได้รับรางวัลอย่างไรหากปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันจะถูกตักเตือนและลงโทษอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูนั้น เป็นผลงานด้านหนึ่งที่ครูมีความคาดหวังจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารต้องมีความระเอียดรอบคอบ มีข้อมูลที่ชัดเจนในการประเมินและสามารถชี้แจง ตอบคำถาม ข้อสงสัย ได้อย่างมั่นใจ แม้ครูทุกคนอาจไม่ได้รับการเลื่อนขั้นตามที่มุ่งหวังไว้ แต่ถ้าครูรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารก็สามารถรักษาแรงจูงใจ สร้างพลังใจกับระเบียบและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูได้ ควรดำเนินการของงบประมาณเพื่อสร้างบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสนับสนุน ส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนของครูเราถือว่ามากพอสมควร หากเทียบกับบางอาชีพ แต่ครูเราไม่มีเงินก้อนที่จะซื้อทรัพย์สิน หรือ อสังหาริมทรัพย์ใด ๆ จึงต้องกู้เงินก้อนใหญ่ ซึ่งก็เป็นคล้ายกับทุกอาชีพ “เงินเท่าไรก็ไม่พอใช้ หากใจเรา ไม่หยุดความอยากได้ อยากสบาย อยากหรูหรา” แต่การแก้ไขและพัฒนาที่ยั่งยืน น่าจะเน้นที่ความประหยัด และความพอเพียง คือ ต้องทำให้ได้ การมีจิตใจเข้มแข็งที่จะไม่ซื้อ หรือการจำกัดวงเงิน โดยการฝากธนาคาร การออมทรัพย์แบบบิบบังคับตนเอง น่าจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด หากมีเงินเพิ่มมากขึ้น เราก็ใช้จ่ายมาก เป็นเงาตาม

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นความกัน เห็นชอบร่วมกันว่าจะพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็น I deal of work ได้อย่างไรบ้าง โดยบริหารหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปตามที่ครูอยากได้ และจูงใจให้มาทำงานทุกวัน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี งานอาคารสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจใส่ดูแลปรับปรุง วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จัดให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย เช่น ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องสมุด โรงอาหาร ห้องสุขา สนามกีฬา สวนหย่อม ฯลฯ การสร้างบรรยากาศที่ดีในสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนต่อการ สร้างสรรค์มากเท่าไร บุคลากรย่อมสามารถแสดงการสร้างสรรค์ผลงาน ได้มากขึ้นเท่านั้น เพราะบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ความมั่นคง ปลอดภัย สะอาด ย่อมช่วยให้การพัฒนาทางวิชาการเกิดขึ้นได้ดี เป็นส่วนสนับสนุนกัน หากมีสถานที่บางอย่างที่เก่าแก่ ชำรุด ลองปรับปรุง เปลี่ยนแบบ ให้เป็นห้องสุขาได้หรือไม่ เคยเห็นบางที่เติ่งน้ำเก่า มาประยุกต์เป็นห้องส้วม ห้องเล็ก ๆ แต่สะอาด หรือรถสุขาเคลื่อนที่ ที่แบบเช่ารายปี หรือตามสัญญา หรืออาจปรับลดห้องน้ำชายเป็นห้องน้ำหญิง ตามจำนวนประชากรครู ซึ่งงบประมาณส่วนหนึ่งอาจได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เนื่องด้วยโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นโรงเรียนที่กำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญ คือ ด้านของอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนสิ่งที่สำคัญลำดับแรก จึงอาจส่งผลให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อความสะดวกในการปฏิบัติงาน บางครั้งไม่เพียงพอ แนวทางการพัฒนานั้นฝ่ายบริหาร โรงเรียนต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจกับครูในโรงเรียนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายงานต่าง ๆ หรือในกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรจัดการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะจัดทำโครงการ/แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยในการเขียนของงบประมาณตามโครงการที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรมีการวางแผน คำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการก่อนลำดับแรก เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เมื่อมีการจัดทำโครงการ/แผนปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดสรรงบประมาณตามที่ขอ โดยตระหนักถึงความคุ้มค่า การเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และกลั่นกรองกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการทุกโครงการว่าควรดำเนินการสนับสนุนเพิ่มเติมด้านใดบ้างที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม และอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการปรับปรุงการมอบหมายงาน โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรยึดหลักความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คนที่เป็นครูต้องทราบจุดมุ่งหมายและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีความพร้อมและมีความมุ่งมั่นชัดเจนว่า เมื่อเข้าสู่อาชีพนี้แล้ว ต้องพร้อมที่จะประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ทุกวิชาชีพย่อมมีขอบเขตภาระงานที่รับผิดชอบไว้แล้ว การปฏิบัติงานย่อมเป็นไปตามขอบข่าย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไม่ได้มาจากปัญหาของครูเท่านั้น โดยภาพรวมของสถานะทางสังคม ครูเป็นชนชั้นสูง ทั้งหน้าตาและอาชีพ แต่ด้วยความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ จึงทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจครูย่ำแย่ เกิดหนี้สินล้นพ้น บันทอนสุขภาพจิตในการทำงาน ขาดพลังกายและใจ ควรอย่างยิ่งที่จะเพิ่มเงินตอบแทน หรือจัดสวัสดิการพิเศษให้ครู เพื่อตอบแทนในความทุ่มเทเสียสละที่ต้องรับผิดชอบดูแลนักเรียน บางแห่งครูทำงาน 12 ชั่วโมง แต่ค่าตอบแทนเท่ากับครูที่ทำงาน 8 ชั่วโมง รัฐควรกระจายนักเรียนหรือสร้างข้อจำกัดในการรับนักเรียน เกลี่ยนักเรียนในแต่ละโรงเรียนให้มีจำนวนใกล้เคียงกันในแต่ละระดับ เพื่อลดจำนวนนักเรียนในโรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง ครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ส่วนมากเป็นครูที่อยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็นการเริ่มต้นของอาชีพครู และเงินเดือนยังไม่สูงนัก ประกอบทั้งโรงเรียนยังมีบ้านพักครูที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการและตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม จึงทำให้ครูส่วนมากต้องเช่าบ้านพักที่ราคาค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนให้ครูทุกคนรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญต่อโรงเรียน ต่อนักเรียน คือ ความรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับจากโรงเรียน รู้สึกว่าการปฏิบัติงานของคุณมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลของโรงเรียนที่ให้แก่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันโรงเรียนแก่บุคลากร หากบุคลากรมีความผูกพันองค์กรแล้วเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อทำประโยชน์แก่โรงเรียน ให้ครูรู้สึกว่าคุณค่าครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มั่นคง โรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นพัฒนาคน พัฒนางาน แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาผู้เรียน นี่คือ เป้าหมายที่ครูต้องการ รวมถึงการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

2.5 ด้านบูรณาการทางสังคม เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีระเบียบแบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานหรือภารกิจหลักที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ความมุ่งหมายสำคัญทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญที่จะอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข ดังนั้นโรงเรียนและผู้บริหารควรมีความเชื่อว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึก มีอุดมการณ์

มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียน พัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคม

ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมากในปัจจุบัน หากโรงเรียนปฏิเสธกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ขาดมนุษยสัมพันธ์ก็จะทำให้การบริหารงานฝืดเคือง ในฐานะครูอาจจะไม่ได้รับผลกระทบมาก เพราะครูมีหลายคน และเวียนกันไปปฏิบัติงานตามมอบหมายอาจจะนาน ๆ ครั้ง หากต้องการเป็นคนสำคัญเราอาจทำผลงานที่เป็นอัตลักษณ์ของเรา ถ้าน้ำ กว้างเพื่อนนิคหนึ่ง อาจจะโดดเด่น และได้รับการรับเชิญให้เข้าร่วมงานและมีบทบาทมากขึ้น โรงเรียนได้ดำเนิน การจัดอบรมพัฒนาครูตามโครงการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการประสานงานให้ความร่วมมือทุกภาคส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะในการทำงาน และบูรณาการกับหลักสูตรท้องถิ่น สภาพชุมชนซึ่งโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี มีข้อได้เปรียบ คือ การตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดังนั้นการบูรณาการตามนโยบายของทางรัฐบาล เช่น นโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หลักสูตรการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นต้น ซึ่งโครงการหรือกิจกรรมที่กล่าวมานั้น ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและมีการบูรณาการทางสังคม ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมากในปัจจุบัน

2.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีคู่มือในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งหมายจะให้บุคลากรได้นำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นพลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ควรรู้จักเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เช่น บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ในการพูด แต่ต้องไม่เป็นการพูดแสดงความคิดเห็นที่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เสียหาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันควรมีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด คือ การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะราบรื่นบรรลุเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุนความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคมแต่อาจเพิ่ม

การทำงานด้านจิตอาสา และการปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นครูที่มีความเสียสละ และไม่ดูคตยที่จะทำ ความดี เริ่มต้นด้วยการนำเด็กเก็บขยะในโรงเรียน เด็กจะเห็นว่าครูยังไม่รังเกียจขยะ และสิ่งสกปรก เด็ก ๆ จะสะอาดไปเอง และอยากเลียนแบบพฤติกรรมดี ๆ บ้าง แต่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายในการบริหารจัดการกับบุคลากร เพื่อลดภาวะความตึงเครียดของบุคลากรในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข โดยที่โรงเรียนมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติ นโยบาย โครงการ และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิต การงานและชีวิตที่บ้าน บุคลากรควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่น ดังนั้นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของตนเอง องค์กรและสังคมในที่สุด โรงเรียนควรดำเนินการจัดอบรมพัฒนาครู เกี่ยวกับการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของครู กู้ชุนานการดำเนินการวางแผนงาน และกำหนดปฏิทินงานของโรงเรียนให้ตรงกับวันหยุดน้อยที่สุด

2.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรกระทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อศิษย์ ทำให้ศิษย์เรียนรู้ อย่างมีความสุข สร้างความรู้ สร้างระเบียบ สร้างวินัย สร้างคุณธรรมจริยธรรมให้มีในตัวศิษย์ โดยการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวง อบรมดูแล ความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรม เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์ รวมถึงครูสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนว่าควร จะเรียนสายใด สาขาใด ควรส่งเสริมหรือพัฒนาเด็กด้านใด และแนวทางให้ลูกศิษย์ไปสู่จุดหมาย ปลายทางที่ถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรให้ บรรลุตามเป้าประสงค์ การทำงานร่วมกันควรมีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา ในการทำงาน ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหา มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจ ต่อกัน ร่วมคิด คือ การใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะ ราบรื่นบรรลุเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุนความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชน และสังคม

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูมีความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเองทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตใจ โดยครูได้รับเงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีวิต โดยระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนเหมาะสมและเป็นธรรม ครูมีความพึงพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปริมาณงานมีความเหมาะสม ทำให้ครูได้มีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตกับครอบครัว ตลอดจนครูมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและชุมชน มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นอกจากนี้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและนำเสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ครูประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน คณาเดช ทยสนธิ์, 2556, หน้า 16) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ไชยหาร (2552) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ โคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอ โคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศุริสา ทัพชัย (2553) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัฐกฤตา บัวทอง (2554) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศีกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้วเขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศีกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระงแก้วเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พรรณี พวงเกาะ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่ม โรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พวงศิลป์ ทองคำ (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอ ว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูในอำเภอว่างสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับใน การปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อยู่ในระดับมาก และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ที่ข้าพเจ้าสังกัดเป็นระบบและมีความเป็นธรรม รองลงมา คือ ระเบียบและกระบวนการขอรับ สวัสดิการและผลประโยชน์เกี่ยวกับในหน่วยงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และข้าพเจ้าพึงพอใจ กับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อันดับสุดท้ายได้แก่ เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอ แก่การดำรงชีพ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลง ไปมาก อีกทั้งสินค้าอุปโภคและบริโภคมีราคาแพง ครูจึงต้องรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง ค่าใช้จ่ายของครูในทุกด้านสูงขึ้น ไม่สมดุลกับเงินเดือนที่ได้รับ รายได้ ของครูเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น ๆ ที่มีคุณวุฒิเดียวกันแล้ว อัตราเงินเดือนของครูถือว่าน้อย ครูเห็นว่าควร ได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง สอดคล้องกับ ปาจารย์ ต้องหุ้ย (2541, หน้า 89) ที่กล่าวว่า ยุคเศรษฐกิจ ตกต่ำแบบนี้ คนที่เป็นครูได้รับความเดือดร้อนกันทั่วหน้า ทำให้ครูต้องเสียสุขภาพจิตและบางคน ต้องละทิ้งหน้าที่ไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อหารายได้มาจุนเจือครอบครัว จากสาเหตุดังกล่าว สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548, หน้า 57) พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง สอดคล้องกับ แน่งน้อย ชูนิกร (2546) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กุ้เกียรติ ภูมิพนา (2545, หน้า 56) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดา ดวงจันทร์ (2544, หน้า 28) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สุทิน บุญแข็ง (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงาน พื้นที่การศึกษาอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ภายในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความร่มรื่น รongลงมา คือ อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความแข็งแรงมั่นคง และห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย อันดับสุดท้าย ได้แก่ ห้องสุขาของครูมีความเพียงพอ สะอาด และปลอดภัย ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ตั้งอยู่ในย่านเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ บริเวณรอบ ๆ โรงเรียนเป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงาน อุตสาหกรรม หน้าโรงเรียนมีถนนที่มีรถยนต์พาหนะสัญจรพลุกพล่านตลอดทั้งวัน และโดยเฉพาะ ในเวลาเช้า คือ ช่วงเวลา 06.30 น.-08.00 น. และในเวลาเย็น คือ ช่วงเวลา 16.30 น.-18.00 น. การจราจรติดขัดมาก ซึ่งโรงเรียนได้ตระหนักถึงความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ จึงได้ ดำเนินมาตรการป้องกันโดยประกาศเตือนให้นักเรียนระมัดระวังตนเอง และประสานกับทางตำรวจ ท้องที่และจ้างตำรวจจราจรมาดูแลเรื่องความปลอดภัยด้านหน้าโรงเรียน นอกจากนี้บริเวณรอบ ๆ โรงเรียนเป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรม ทำให้โรงเรียนได้รับมลพิษทางอากาศ กลิ่นควัน เหมม่า และเสียงรบกวน และสภาพอาคารเรียนบางหลังยังเป็นอาคารเรียนชั่วคราว มีสภาพเก่า และ จำนวนห้องเรียนไม่ครบชั้น ทำให้ครูต้องเดินสอนตามตึกต่าง ๆ และเนื้อที่ของโรงเรียนค่อนข้างน้อย มีการจัดสรรการใช้งานของทุกพื้นที่เต็มตารางหน่วย ในบางรายวิชาต้องเรียนกลางแจ้งการจัด กิจกรรมการเรียนการสอนจึงไม่ค่อยเอื้ออำนวยเท่าที่ควร สอดคล้องกับสุพรรณ จิรศามิน (2549, หน้า 73) ที่กล่าวว่า ในการพัฒนาโรงเรียนในด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่สำคัญและ จำเป็น ซึ่งถ้าโรงเรียนมีสภาพสะอาดร่มรื่น สวยงาม อาคารสถานที่ ได้รับการจัดให้ถูกสุขลักษณะ

สถานที่ที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศดี บุคคลในโรงเรียนมีความมั่นคงและปลอดภัย บุญแสวง ชีระภากร (2533, หน้า 7-12) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ถูกสุขลักษณะในด้านแสงสว่าง เสียง ความสะอาดทั่วไป และการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เป็นการสร้างความพึงพอใจแก่บุคคล ในองค์กร ส่วนบรรยากาศในห้องเรียนเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทิพวรรณ ศิริคุณ (2542, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึก ของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิด ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นองค์ประกอบ ทั้งที่เป็นปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยภายใน ได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่มีคุณธรรมนั่นเอง จากสาเหตุ ดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตาม ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ข้าพเจ้ามีความถนัด รองลงมา คือ ข้าพเจ้าได้รับการอบรม เกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย และข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาวิชาชีพในสาขาวิชาที่ข้าพเจ้ามีความถนัด อย่างต่อเนื่อง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการพัฒนาความสามารถใน การปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากครูได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ โดยการเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ ได้รับการอบรมพัฒนาเกี่ยวกับงาน ที่ได้รับมอบหมายตลอดจนวิชาชีพในสาขาที่มีความถนัด และครูมีโอกาสนำเสนอผลงานให้เป็น ที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 35) การทำงานควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำหายที่เกิดขึ้นจาก การทำงานของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของนิคม กันตะกะนันท์ (2548, หน้า 63) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการพัฒนาความสามารถใน

การปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา มาสูงเนิน (2554, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดเทศบาลนคร แหลมฉบัง อำเภอสรีราชา จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีโอกาสได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ครูได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานตาม ความถนัด ความรู้และความสามารถ และครูได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 18 ด้านการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็น อาชีพที่มั่นคงมีรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า รองลงมา คือ อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและ ภาคภูมิใจของบุคคลในครอบครัว ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยกย่องและ ศรัทธา และข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพด้วยการส่งเสริมให้มีผลงานทาง วิชาการ ตลอดจนได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นอันส่งผลต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะจากการปฏิบัติงานและ ความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับยกย่องชมเชยที่สร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียนส่งผลให้เกิด ความภาคภูมิใจแก่ตนเองและเป็นที่ยอมรับของบุคคลในครอบครัวและสังคมให้การยกย่องและ ศรัทธา สอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow, 1945, p. 135 อ้างถึงใน ชัยพจน์ ผสมทรัพย์, 2555, หน้า 36) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย และความต้องการชื่อเสียง ดังนั้น เมื่องานนั้น ได้รับความมั่นคงและได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียงได้จัดเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานบุคคลก็จะ แน่ใจได้ว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดหมายในชีวิต ก็จะเกิดความสุข ความพึงพอใจในการ ทำงาน และการดำเนินชีวิต ไม่ต้องวิตกกังวลว่า อนาคตจะเป็นเช่นไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ ถนอมแนบ (2551) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี พวงเกาะ (2556) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต การทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง

เขต 1 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูที่มีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ สร้างองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ดี และการปฏิบัติงานของครูได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพงศศิลป์ ทองคำ (2556) ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความเข้าใจต่อสภาพสังคม และวัฒนธรรมสังคมที่เป็นที่ตั้งของ โรงเรียน รองลงมา คือ ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชน ในเขตบริการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความเชื่อถือ และผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระบวนการทำงานไม่มีใครสามารถทำงานคนเดียวได้จึงต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่มากก็น้อย การทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งในองค์กรและภายนอกจึงมีความสำคัญที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ครูจึงต้องเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ก็ย่อมได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือต่าง ๆ ตลอดจนได้รับการยอมรับ ยกย่องและให้ความเชื่อถือจากองค์กรและชุมชน สอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2540, หน้า 196) กล่าวถึงธรรมชาติของความต้องการของคน โดยจำแนกความต้องการของคนออกเป็น 3 ประเภท คือ ความต้องการทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจ โดยที่ความต้องการทางสังคมมีลักษณะไม่ชัดเจนและเป็นนามธรรม เป็นความต้องการที่จะรวมพวกและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ต้องการเป็นที่รักชอบและยอมรับโดยผู้อื่น คนส่วนใหญ่พอใจที่จะมีเพื่อน และต้องการมีชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับจักรี เสริมทรัพย์ (2543, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องประสานงานกับบุคคลหลายกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา องค์ประกอบประการหนึ่งที่สำคัญในการทำงาน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจในพื้นฐานแห่งความต้องการของมนุษย์เสียก่อนจึงจะสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ เส้งเฮ้า (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรินทร์ อพพลพร (2552) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 80) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของ โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดด้วยความเต็มใจ รongลงมา คือ ข้าพเจ้าให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของ โรงเรียน และข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้าย ได้แก่ ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามระเบียบชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ เช่น วินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีกำหนดไว้อย่างชัดเจนทั้งในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และข้อปฏิบัติของหน่วยงานต้นสังกัด ดังนั้น การนำไปปฏิบัติจึงมีความชัดเจน ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับ ครูให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของ โรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985, pp. 235-238) สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความสุขสงบ ไม่เกิดปัญหา สมาชิกในสังคมจะารู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งเราเรียกว่าวิถีของคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของอรทัย ใจหาร (2552, หน้า 52) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะแก้ว เขต 2 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ด้านความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยพจน์ ผสมทรัพย์ (2555) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของข้าพเจ้า รองลงมา คือ ปริมาณภาระงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีความเหมาะสม และข้าพเจ้ามีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอสรรพยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน อันดับสุดท้ายได้แก่ ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนักชดถุกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเนื่องจากปริมาณภาระงานที่เหมาะสมทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด บรรยากาศในการปฏิบัติงานจึงไม่ตึงเครียดก่อให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานใช้เวลากับการปฏิบัติงาน ครอบครัว และเพื่อนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการได้มีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักชดถุกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์ตามสมควร โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน สอดคล้องกับบุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 11-12 อ้างถึงใน บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, 2550, หน้า 47) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดปกติประจำสัปดาห์ ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา นิพิฐพงษ์ (2550, หน้า 76) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เทศบาลเมืองพนัส จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เทศบาลเมืองพนัส จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐกฤตา บัวทอง (2554) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาล

พนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของรุจิฉัตรณ์ ผสม (2556, หน้า 50) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจและงานในหน้าที่ของข้าพเจ้าด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเท รองลงมาคือ ข้าพเจ้าสามารถจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร ผู้ปกครองนักเรียนยกย่องและให้การยอมรับนับถือผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า และผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูให้ความทุ่มเทและรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน เช่น การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร การจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ต่อชุมชน สร้างความน่าเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับนับถือและได้รับการยกย่องจากชุมชน สอดคล้องกับศิริอร ชันธหัตย์ (2539, หน้า 32) กล่าวว่า องค์กรเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด หากงานหรือลักษณะกิจกรรมขององค์กรดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงาน และวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้บุคคลจะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพราะงานนั้นทำให้บุคคลมีชื่อเสียง มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับในสังคม เป็นงานบริการสังคมหรือชุมชน สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1974, p.12 อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548, หน้า 43) กล่าวว่า เมื่อบุคคลรู้สึกว่างานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพัฒน์ จิรศคามิน (2549, หน้า 79) ที่ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ด้านการปฏิบัติงานในสังคมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ บุญลือ (2554) ที่ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนบ้านบึง “อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสายยุทธ พงษ์เสดา (2556, หน้า 64)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ด้านการปฏิบัติงานในสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากสาเหตุดังกล่าวทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การสร้างกระบวนการรับรู้ที่ถูกต้อง เป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารงานของผู้บริหารเพราะนโยบาย แนวปฏิบัติที่เป็นธรรม ที่กำหนดขึ้นมานั้น หากไม่มีกระบวนการสร้างความเข้าใจรับรู้ความคาดหวัง รับทราบที่มาที่ไป หรือเหตุผลที่ชัดเจน ก็ไม่สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดความเป็นธรรมในองค์กรได้ ดังนั้นผู้บริหาร มีบทบาทสำคัญในการชี้แจงทำความเข้าใจให้ครูรับรู้บทบาทหน้าที่ของตนให้ชัดเจน ผู้บริหารต้องบอกความคาดหวังในด้านเป้าหมายการทำงาน และพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์ รวมทั้งระบุผลที่จะได้รับให้ทราบล่วงหน้าว่าจะได้รับรางวัลอย่างไรหากปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ในทางกลับกันจะถูกตักเตือนและลงโทษอย่างไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีของครูนั้นเป็นผลงานด้านหนึ่งที่ครูมีความคาดหวังจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหารต้องมีความระมัดระวังรอบคอบ มีข้อมูลที่ชัดเจนในการประเมินและสามารถชี้แจง ตอบคำถาม ข้อสงสัยได้อย่างมั่นใจ แม้ครูทุกคนอาจไม่ได้รับการเลื่อนขั้นตามที่มุ่งหวังไว้ แต่ถ้าครูรู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรม ผู้บริหารก็สามารถรักษาแรงจูงใจ สร้างพึงพอใจกับระเบียบและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูได้ ควรดำเนินการของงบประมาณเพื่อสร้างบ้านพักครูเพิ่มมากขึ้น เพื่อลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน และสนับสนุน ส่งเสริมให้จัดทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อขอรับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะ ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน ของครูเรา ถือว่ามากพอสมควร หากเทียบกับบางอาชีพ แต่ครูเราไม่มีเงินก้อนที่จะซื้อทรัพย์สิน หรืออสังหาริมทรัพย์ใด ๆ จึงต้องกู้เงินก้อนใหญ่ ซึ่งก็เป็นคล้ายกับทุกอาชีพ “เงิน เท่าไรก็ไม่พอใช้ หากใจเรา ไม่หยุดความอยากได้ อยากสบาย อยากหรูหรา” แต่การแก้ไขและพัฒนาที่ยั่งยืน น่าจะเน้นที่ความประหยัด และความพอเพียง คือ ต้องทำให้ได้ การมีจิตใจเข้มแข็งที่จะไม่ซื้อ หรือการจำกัดวงเงิน โดยการฝากธนาคาร การออมทรัพย์แบบ บิบบังคับตนเอง น่าจะเป็นวิธีการที่ดีที่สุด หากมีเงินเพิ่มมากขึ้น เราก็ใช้จ่ายมาก เป็นเงาตาม

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน และส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์

และสังคม การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง แต่ควรเป็นการลงความเห็นความกัน เห็นชอบร่วมกันว่าจะพัฒนาให้สถานที่ทำงานของตนเองเป็น I deal of work ได้อย่างไรบ้าง โดยบริหารหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปตามที่ครูอยากได้ และจงใจให้มาทำงานทุกวัน บรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยประกอบขึ้นจากหลาย ๆ ปัจจัย ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้อยู่ในสภาพที่ดี งานอาคารสถานที่เป็นส่วนสำคัญในการที่ผู้บริหารจะต้องให้ความเอาใจใส่ดูแล ปรับปรุง วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จัดให้เหมาะสมและเอื้อประโยชน์ต่อการใช้สอย เช่น ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ห้องสมุด โรงอาหาร ห้องสุขา สนามกีฬา สวนหย่อม ฯลฯ การสร้างบรรยากาศที่ดีในสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โรงเรียนซึ่งมีบรรยากาศที่ดีจะทำให้ นักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกพอใจภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของ และอยากมาโรงเรียน ยิ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานสนับสนุนต่อการสร้างสรรค์มากเท่าไร บุคลากรย่อมสามารถแสดงการสร้างสรรค์ผลงานได้มากขึ้นเท่านั้น เพราะบรรยากาศที่เอื้อและส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ความมั่นคง ปลอดภัย สะอาด ย่อมช่วยให้การพัฒนาทางวิชาการเกิดขึ้นได้ดี เป็นส่วนสนับสนุนกัน หากมีสถานที่บางอย่างที่ไม่ได้แก่ ชำรุด ลองปรับปรุง เปลี่ยนแบบ ให้เป็นห้องสุขาได้หรือไม่ เคยเห็นบางที่แทงก์น้ำเก่ามาประยุกต์เป็นห้องส้วม ห้องเล็ก ๆ แต่สะอาด หรือรถสุขาเคลื่อนที่ ที่แบบเช่ารายปี หรือตามสัญญา หรืออาจปรับลดห้องน้ำชาย เป็นห้องน้ำหญิงตามจำนวนประชากรครู ซึ่งงบประมาณส่วนหนึ่งอาจได้รับสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล เนื่องด้วยโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี เป็นโรงเรียนที่กำลังพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ที่สำคัญคือ ด้านของอาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ สื่อในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียนสิ่งที่สำคัญลำดับแรก จึงอาจส่งผลให้การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อความสะดวกในการปฏิบัติงาน บางครั้งไม่เพียงพอ แนวทางการพัฒนานั้นฝ่ายบริหาร โรงเรียนต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจกับครูในโรงเรียนให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นในการปฏิบัติงานในแต่ละฝ่ายงานต่าง ๆ หรือในกลุ่มสาระการเรียนรู้ควรจัดการประชุมปรึกษาหารือก่อนที่จะจัดทำโครงการ/แผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา โดยในการเขียนของงบประมาณตามโครงการที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ควรมีการวางแผนคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องดำเนินการก่อนลำดับแรก เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการ/แผนปฏิบัติการเกิดความคุ้มค่ามากที่สุด เมื่อมีการจัดทำโครงการ/แผนปฏิบัติการเรียบร้อยแล้ว ฝ่ายบริหารควรจัดประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดสรรงบประมาณตามที่ขอ โดยตระหนักถึงความคุ้มค่า การเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ และกลั่นกรองกิจกรรมต่าง ๆ ในโครงการทุก

โครงการว่าควรดำเนินการสนับสนุนเพิ่มเติมด้านใดบ้างที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม และ
 อำนวยความสะดวกเอื้อต่อการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการปรับปรุงการมอบหมาย
 งาน โดยผู้บริหาร โรงเรียนควรยึดหลักความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงาน

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คนที่เป็นครูต้องทราบจุดมุ่งหมายและ
 แนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีความพร้อมและมีความมุ่งมั่นชัดเจนว่า เมื่อเข้าสู่อาชีพนี้แล้ว ต้องพร้อม
 ที่จะประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบวินัยข้อบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพครู ทุกวิชาชีพย่อมมี
 ขอบเขตภาระงานที่รับผิดชอบไว้แล้ว การปฏิบัติงานย่อมเป็นไปตามขอบข่าย การเปลี่ยนแปลง
 ที่เกิดขึ้นในสังคมไม่ได้มาจากปัญหาของครูเท่านั้น โดยภาพรวมของสถานะทางสังคม ครูเป็นชน
 ชั้นสูง ทั้งหน้าตา และอาชีพ แต่ด้วยความไม่เสมอภาคในการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ จึงทำให้
 ฐานะทางเศรษฐกิจครูย่ำแย่ เกิดหนี้สินล้นพ้น บั่นทอนสุขภาพจิตในการทำงาน ขาดพลังกายและใจ
 ควรอย่างยิ่งที่จะเพิ่มเงินตอบแทน หรือจัดสวัสดิการพิเศษให้ครู เพื่อตอบแทนในความทุ่มเทเสียสละ
 ที่ต้องรับผิดชอบดูแลนักเรียน บางแห่งครูทำงาน 12 ชั่วโมง แต่ค่าตอบแทนเท่ากับครูที่ทำงาน
 8 ชั่วโมง รัฐควรกระจายนักเรียนหรือสร้างข้อจำกัดในการรับนักเรียน เกลี่ยนักเรียนในแต่ละโรงเรียน
 ให้มีจำนวนใกล้เคียงกัน ในแต่ละระดับ เพื่อลดจำนวน นักเรียนใน โรงเรียนที่มีอัตราการแข่งขันสูง
 ครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ส่วนมากเป็นครูที่อยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย ซึ่งเป็น
 การเริ่มต้นของอาชีพครู และเงินเดือนยังไม่สูงนัก ประกอบทั้งโรงเรียนยังมีบ้านพักครูที่ไม่เพียงพอ
 ต่อความต้องการและตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรม จึงทำให้ครูส่วนมากต้องเช่าบ้านพักที่ราคาค่อนข้างสูง
 ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ดีแก่ครูผู้สอนในโรงเรียนให้ครูทุกคนรู้สึกที่ตนเองมีความสำคัญ
 ต่อโรงเรียน ต่อนักเรียน คือ ความรู้สึกที่ตนเองได้รับการยอมรับจากโรงเรียน รู้สึกว่าการปฏิบัติงาน
 ของตนมีคุณค่าเป็นเสมือนรางวัลของโรงเรียนที่ให้แก่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกจงรักภักดี
 และคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ผู้บริหารต้องสร้างความผูกพันโรงเรียนแก่บุคลากร หาก
 บุคลากรมีความผูกพันองค์กรแล้วเขาเหล่านั้นจะทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อทำประโยชน์แก่โรงเรียน
 ให้ครูรู้สึกที่อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มั่นคง โรงเรียนควรให้การสนับสนุนงบประมาณและ
 วัสดุอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกตามลักษณะและคุณภาพของงาน ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นพัฒนาคน
 พัฒนางาน แสวงหาความรู้ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับตนเองอย่างไม่หยุดนิ่ง อันจะส่งผลดีต่อ
 การพัฒนาผู้เรียน นี้คือ เป้าหมายที่ครูต้องการ รวมถึงการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น

2.5 ด้านบูรณาการทางสังคม เนื่องจากสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่มีระเบียบ
 แบบแผน ความเชื่อ ค่านิยม ของการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา
 ต้องปฏิบัติงานหรือภารกิจหลักที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษา ความมุ่งหมายสำคัญทาง
 การศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน สร้างความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

ดังนั้นครูจึงมีบทบาทสำคัญที่จะอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงชีวิต ทำให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่าง มีความสุข ดังนั้น โรงเรียนและผู้บริหารควรมีความเชื่อว่าครูและบุคลากรทางการศึกษามีจิตสำนึก มีอุดมการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าและเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพ สามารถพัฒนาตนเอง พัฒนา นักเรียน พัฒนาชุมชนได้อย่างต่อเนื่องให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาพสังคม ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมากในปัจจุบัน หากโรงเรียนปฏิเสธกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ขาดมนุษยสัมพันธ์ก็จะทำให้การบริหารงานฝืดเคือง ในฐานะครูอาจจะไม่ได้รับ ผลกระทบมาก เพราะครูมีหลายคน และเวียนกันไปปฏิบัติงานตามมอบหมายอาจจะนาน ๆ ครั้ง หากต้องการเป็นคนสำคัญเราอาจทำผลงานที่เป็นอัตลักษณ์ของเรา ถ้าหน้ากว่าเพื่อนคนหนึ่ง อาจจะ โดดเด่น และได้รับการรับเชิญให้เข้าร่วมงานและมีบทบาทมากขึ้น โรงเรียนได้ดำเนิน การจัดอบรม พัฒนาคูตามโครงการ PLC ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องมีการประสานงานให้ความร่วมมือทุกภาค ส่วน ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ ที่ 21 มีทักษะในการทำงาน และบูรณาการกับหลักสูตรท้องถิ่น สภาพชุมชนซึ่งโรงเรียนสวนกุหลาบ วิทยาลัย ชลบุรี มีข้อได้เปรียบ คือ การตั้งอยู่ในเขตอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ดังนั้นการบูรณาการตาม นโยบายของทางรัฐบาล เช่น นโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ หลักสูตรการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โครงการระเบียบเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) เป็นต้น ซึ่งโครงการหรือกิจกรรมที่กล่าวมานั้น ครูมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและมีการบูรณาทางสังคม ผู้ปกครองและชุมชนถือว่าสำคัญมาก ในปัจจุบัน

2.6 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินการของโรงเรียนเป็นไป ด้วยความเรียบร้อย เหมาะสม และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน โรงเรียนควรมีคู่มือใน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีความมุ่งหมายจะให้ บุคลากรได้นำไปยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ตลอดจนมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้และตระหนัก ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่งเสริมให้บุคลากรเป็น พลเมืองที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ของตนเอง รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง และปฏิบัติตน ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรเคารพในสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น ควรรู้จักเคารพในสิทธิ เสรีภาพของผู้อื่น เช่น บุคคลมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในการพูด แต่ต้องไม่เป็นการพูด แสดงความคิดเห็นที่ใส่ร้ายผู้อื่นให้เสียหาย ดังนั้นการทำงานร่วมกันควรมีความเอื้อเฟื้อเพื่อหวังใจ ซึ่งกันและกัน มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด คือ การใช้ ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเองต่อองค์กร โดยช่วยกัน

ระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะราบรื่นบรรลุเป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูเกียรติของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุนความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคมแต่อาจเพิ่มการทำงานด้านจิตอาสา และการปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นครูที่มีความเสียสละ และไม่ดูค้ายที่จะทำความดี เริ่มต้นด้วยการนำเด็กเก็บขยะในโรงเรียน เด็กจะเห็นว่าครูยังไม่รังเกียจขยะ และสิ่งสกปรกเด็ก ๆ จะละอายไปเอง และอยากเลียนแบบพฤติกรรมดี ๆ บ้าง แต่ต้องทำอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีนโยบายในการบริหารจัดการกับบุคลากร เพื่อลดภาวะความตึงเครียดของบุคลากรในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข โดยที่โรงเรียนมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงาน นโยบาย โครงการ และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จทั้งชีวิต การงานและชีวิตที่บ้าน บุคลากรควรมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด การจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดีมีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่น ดังนั้นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของตนเอง องค์กรและสังคมในที่สุด โรงเรียนควรดำเนินการจัดอบรมพัฒนาครู เกี่ยวกับการตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของครู ศึกษานานการดำเนินการวางแผนงานและกำหนดปฏิทินงานของโรงเรียนให้ตรงกับวันหยุดน้อยที่สุด

2.8 ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรกระทำสิ่งที่มีคุณค่าต่อศิษย์ ทำให้ศิษย์เรียนรู้ อย่างมีความสุข สร้างความรู้ สร้างระเบียบ สร้างวินัย สร้างคุณธรรมจริยธรรมให้มีในตัวศิษย์ โดยการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการวิชาการทั้งหลายทั้งปวง อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรม เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ศิษย์ รวมถึงครูสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนานักเรียนว่าควรจะเรียนสายใด สาขาใด ควรส่งเสริมหรือพัฒนาเด็กด้านใด แนะนำแนวทางให้ลูกศิษย์ไปสู่จุดหมายปลายทาง ที่ถูกต้องเหมาะสม และที่สำคัญครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าประสงค์ การทำงานร่วมกันควรมีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกฝ่ายร่วมแก้ปัญหา มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเกิดความไว้วางใจต่อกัน ร่วมคิด คือการใช้ความคิด เหตุผลให้เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นว่า ทำแล้วดี มีประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร โดยช่วยกันระดมสมอง กำหนดเป้าหมาย วางแผน แบ่งงาน แบ่งหน้าที่ การทำงานจะราบรื่นบรรลุ

เป้าหมาย มีการประชาสัมพันธ์ช่องทางเชิงรุกเชิงรุกของครูที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชน
รับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุนความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรมีการปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการให้ดีขึ้น เช่น การจัดสรรบ้านพักแก่ครูสำหรับผู้ที่ต้องเดินทางมาทำงานไกล หรือผู้ที่ต้องอาศัยบ้านเช่าในปัจจุบัน เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การช่วยเหลือในรูปแบบสวัสดิการให้กู้ยืมเงิน ดอกเบี้ยต่ำ และ โรงเรียนควรรักษาความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาและทำอย่างโปร่งใสตามความรู้ ความสามารถของครู
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ควรรักษาสภาพแวดล้อมให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม รวมทั้งอาคาร สถานที่ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเอื้ออำนวยต่อสุขภาพและทางจิต รวมทั้งจัดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี และการบริการตรวจฟันทุกเทอม เป็นต้น
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมให้ครูได้มีความอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ และให้โอกาสแก่ครูในการศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรมีการปรับปรุงการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงานที่ได้กำหนดไว้ใน การมอบหมายงานพิเศษ
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และควรมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการปรับปรุงการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งของครูให้เป็นในระบบยุติธรรม โดยผู้บริหาร โรงเรียนกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้ชัดเจนและรับทราบ โดยทั่วกันและควรใช้ดุลยพินิจของคณะกรรมการในการพิจารณาความดีความชอบมากกว่าการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการประเมิน
5. ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องพิจารณาในด้านความสามารถก่อนจะมอบหมายงานและให้ความเชื่อมั่น ในความรู้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติ นั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จและ โรงเรียนควรรักษาบรรยากาศขององค์กรให้ครูทุกคนได้แสดงความเป็นมิตรต่อกัน มีความสามัคคี เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน

6. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ควรปรับปรุงการประชุมกำหนดแนวทางและระเบียบปฏิบัติที่เหมาะสม การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระเบียบของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ควรให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนด แสดงความคิดเห็น ในการตั้งกฎระเบียบดังกล่าวและ โรงเรียนควรให้ความรู้แก่ครูในกฎระเบียบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับกำหนดเวลา ควรให้ครูได้ มีโอกาสผ่อนคลายความเครียดในระหว่างการปฏิบัติงาน

8. ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ครูควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการพัฒนาองค์กร ให้บรรลุตามเป้าประสงค์ มีความเอื้อเฟื้อห่วงใยซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ทุกฝ่าย ร่วมแก้ปัญหา มีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการประชาสัมพันธ์ยกย่องเชิดชูเกียรติของครู ที่มีผลงานทางด้านต่าง ๆ ให้กับชุมชนรับทราบ เพื่อเป็นการสนับสนุนความเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคมมีการนำนักเรียนไปศึกษาดูงานด้านต่าง ๆ ของชุมชน โดยทาง คณะผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบถึงผลการปฏิบัติงานของ โรงเรียน เพื่อที่จะเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
2. ควรศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
3. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18
4. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2552). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา
ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1.
งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กองสุขศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2541). แนวปฏิบัติเพื่อสนองนโยบาย
สาธารณสุขในการดำเนินงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่
สาธารณสุข. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กิริติกา ต่อพันธ์. (2553). ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัด
ชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กู่เกียรติ ภูมิพนา. (2545). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล จังหวัดฉะเชิงเทรา.
งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนัก
การศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โกเมศ กุลอุดม โกลากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- คณาเดช ลายสนธิ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านเนินพลับหวาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. งานนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โคม อารียา. (2544). ความเป็นเลิศ. *วารสารวิชาการ*, 4(4), 28-29.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรี เสริมทรัพย์. (2543). คุณภาพชีวิตกับการทำงาน. *วารสารนักบริหาร*, 20(4), 52-57.
- จักรี สว่างไพโร. (2555). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครู โรงเรียนแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการบริหารจัดการ, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ชลิ มาพุท. (2556). *หลักและพื้นฐานทางการศึกษาขั้นสูง* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพจน์ ผสมทรัพย์. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนพานทอง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ รุทโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐกฤตา บัวทอง. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลพนัสศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ถวิล ธาราโกษณ์ และศรัณย์ คำริสุข. (2543). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาบริษัทบริหารทรัพย์สินสถาบันการเงิน. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- เทียมใจ ทองแก้ว. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2535). *พฤติกรรมบุคคลในองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 8).
กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บั๊กพอย์ท์.
- นิคม กันตะคะนันท์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3*.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ เลหาการกร. (2550). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา
อำเภอบางประกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1*. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิภาภรณ์ อุณาพรหม. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดเทศบาล
ตำบลแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- แน่นน้อย ชูนิกร. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บาทหลวงเซษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2537). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*
(พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บีแอนด์บีพับลิชชิง.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ*,
25(1), 5-12.

- ประชุม รอดประเสริฐ. (2543). *นโยบายและการวางแผนหลักการทฤษฎี* (พิมพ์ครั้งที่ 4).
กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549). จริยธรรมการบริหาร. *วารสารนักบริหาร*, 26(3), 26-31.
- ประสาร มฤคพิทักษ์. (2533). *วิธีคิด วิธีทำงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สาททัศน์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียน
มัธยมศึกษาในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ปาจริย์ ต้องหุ้ย. (2541). *กินอยู่อย่างไทย. วิทยาจารย์*, 97(2), 89.
- พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมาณ
สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี. วิทยานิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
พัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- พรทิพย์ บุญลือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนบ้านบึง
“อุตสาหกรรมนุเคราะห์” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์,
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรรณี พวงเกาะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. วันที่
19 สิงหาคม 2542.
- พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง. (2542). *ครูจะปฏิรูปการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ให้สำเร็จ
ได้อย่างไร. วารสารข้าราชการครู*, 19(3), 10-17.
- พวงศิลป์ ทองคำ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พัชรินทร์ รุ่งรุจี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษาเมือง
พัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- พิภพ วงษ์เงิน. (2547). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น (1997).
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2540). *การจัดการทรัพยากรคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2543). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง พูลสวัสดิ์. (ม.ป.ป.). *การบริหารบุคคลในองค์กรศึกษา*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รุจิราภรณ์ ผสม. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลออ มีรักษ์. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อสถาบันของข้าราชการมหาวิทยาลัยบูรพา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2543). *จิตวิทยาการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- วิฑูรย์ เลิ่งเฮ้า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). *การบริหาร หลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2537). *การปรับวัฒนธรรมการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง*. *ข้าราชการ*, 49(2), 43-51.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล้าของ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ศิริวรรณ ถนอมเนบ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริอร ชันชหัตย์. (2539). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: อักษราพิพัฒน์.
- ศุธิสา ทัพชัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศญาญ ชีระวิชิตระกุล. (2554). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: เก้ทู้ดกรีเอชั่น.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหารบุคคลแผนใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หลักการและแนวคิด*. กรุงเทพฯ: เวลด์เทรค ประเทศไทย.
- สายยุทธ์ พงษ์เสดา. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่ม โรงเรียนศรีราชา 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สาลินี ซาดา. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนชนาการอมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทิน บุญแจ้ง. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- สุทิน สายสงวน. (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเขตอำเภอในภาคใต้*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทรินทร์ อาพลพร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพัฒน์ จิรัสตามิน. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2*. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุภางค์ จันทวานิช และวิชนี ศิลตระกูล. (2539). *แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประเทศไทย. ใน อนุชาติ พวงสำลี (บรรณาธิการ). การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สุพร ตันติเสรี. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตของบริษัทฟราไบเนต จำกัด*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อรทัย ใจทหาร. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉริยา มาสูงเนิน. (2554). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Colillns.
- Davis, K. (1997). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Fradier, G. (1976). *Quality-of-work life UNESCO lausanne*. Lausanne: Prefected byImprimeries reunites de Lausanne.

- Herbert, J. (1974, July). Development of life quality inventory. *Dissertation Abstracts International*, 35(1), 572-A.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change* (3rd ed.). St. Paul, MN: West Publishing.
- Kell, H. E. (1995). Perceptions of the quality of work life of teachers in high schools. *Dissertation Abstracts International*, 55(4), 1765-A.
- Kell, P. S. (1996). A study of perception of quality of working life in two ontario applied art and technology. *Dissertation Abstracts International*, 56(07), 2631.
- Kelly, H. E. (1995). Perceptions of the quality of work life of teachers in private catholic High schools. *Dissertation Abstracts International*, 55(7), 1765-A.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organizations* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V., & Mogan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(3), 608-609.
- Lewin, D. (1981). Collectivity bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 8(9), 37-53.
- London, A. (1977). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 328-334.
- Smith, B. (1994). Teacher quality of work life according to teacher: The school. *Dissertation Abstracts International*, 54(4), 289-A.
- UNESCO. (1975). *Population education in asia: Population quality of life themes*. Bangkok: Unesco Regional Office for Educational in Asia.
- Walton, R. (1974, May-June). Improving the quality-of-work-life. *Harvard Business Review*, 12, 16-B.
- Walton, R. (1994). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 12(1), 12-16.
- Werther, W. B. (1996). *Human resource and personal management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
- ตำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1086

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

25 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1.เค้าโครงงานวิจัย
2. เครื่องมือในการวิจัย

ด้วยนางสาวสุภาภรณ์ แก้วสุฟอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920482 ได้รับความเห็นชอบให้ทำ งานนิพนธ์ เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุม งานนิพนธ์ ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือชนิด ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1087

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

เรียน

ด้วยนางสาวสุภาภรณ์ แก้วสุฟอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920482 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ. 6218.8/ ว.1088

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

28 พฤศจิกายน 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

ด้วยนางสาวสุภาภรณ์ แก้วสุฟอง นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา รหัส 56920482 ได้รับความเห็นชอบให้ทำงานนิพนธ์ เรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยอยู่ในความควบคุมดูแลของ รองศาสตราจารย์ ดร.ชร สุนทรายุทธ เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ ขณะนี้ อยู่ในขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

สุเมธ งามกนก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

โทรศัพท์ 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน

โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี ซึ่งคำตอบของท่านมีค่าต่อการวิจัยในครั้งนี้
 2. โปรดตอบคำถามตามความจริงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี และโปรดตอบคำถามทุกข้อ เพื่อจะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์
 3. แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด
 4. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ครูที่ทำการสอนใน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
 5. แบบสอบถามนี้เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
- ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือ

นางสาวสุภาภรณ์ แก้วสุฟอง

ผู้วิจัย

กรุณาพิจารณาข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็น และความรู้สึกที่แท้จริงของท่านมากที่สุด ตามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
1	เงินเดือนที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอแก่การดำรงชีพ					
2	สวัสดิการและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น					
3	เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับเพิ่มขึ้นทุกปี					
4	การเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานที่ข้าพเจ้าสังกัดเป็นระบบและมีความเป็นธรรม					
5	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ					
6	ระเบียบและกระบวนการขอรับสวัสดิการและผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าได้รับมีความชัดเจน					
7	ข้าพเจ้าพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขึ้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด					
	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย					
8	สถานที่ตั้งโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความปลอดภัย					
9	อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของข้าพเจ้ามีความแข็งแรงมั่นคง					
10	ภูมิทัศน์โรงเรียนของข้าพเจ้ามีความสวยงาม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน ของข้าพเจ้ามีความร่มรื่น					
12	สภาพแวดล้อมรอบนอกบริเวณ โรงเรียนของข้าพเจ้า มีความสะอาดปลอดภัย					
13	สถานที่ตั้ง โรงเรียนของข้าพเจ้าอยู่ในบริเวณ ที่การคมนาคมสะดวกแก่การเดินทาง					
14	ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทได้สะดวก					
15	สำนักงานบริการและห้องพักรูมีเครื่องอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมและใช้การได้					
16	ห้องพักรูมีความสะอาดปลอดภัย					
17	ห้องสุขาของครูมีความเพียงพอ สะอาด และปลอดภัย					
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
18	ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์ที่ข้าพเจ้ามีความถนัด					
19	ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
20	ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาวิชาชีพในสาขาวิชาที่ข้าพเจ้า มีความถนัดอย่างต่อเนื่อง					
21	ข้าพเจ้ามีอิสระและมีเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
22	ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ ของโรงเรียนเสมอ					
	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
23	ข้าพเจ้ามีโอกาสนำเสนอผลงานของข้าพเจ้าให้เป็น ที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง					
24	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจาก เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
26	ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยกย่องและศรัทธา					
27	ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นบุคคลที่ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนให้การยอมรับนับถือ					
28	ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคงมีรายได้และผลตอบแทนที่คุ้มค่า					
29	ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมเชื่อถือและไว้วางใจ					
30	ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนและชุมชน					
31	อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและภาคภูมิใจของบุคคลในครอบครัว					
32	ข้าพเจ้าเชื่อว่าอาชีพครูคือ ผู้สร้างสมองและปัญญาของชาติ					
33	ข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจที่มีอาชีพเป็นครู					
	ด้านบูรณาการทางสังคม					
34	ข้าพเจ้ามีความรู้และมีความเข้าใจต่อสภาพสังคมและวัฒนธรรมสังคมที่เป็นที่ตั้งของโรงเรียน					
35	อาชีพครูของข้าพเจ้าเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของชุมชนและสังคม					
36	ข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่อง และให้ความเชื่อถือ					
	ด้านบูรณาการทางสังคม					
37	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
38	ข้าพเจ้าเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนตามโอกาสและตามความเหมาะสม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	ข้าพเจ้าได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน					
40	ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ข้าพเจ้าได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
41	ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าเป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนในการพัฒนาชุมชนเขตบริการของโรงเรียน					
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน						
42	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามระเบียบของโรงเรียนและกฎหมายของบ้านเมือง					
43	ข้าพเจ้ามีวินัยในการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงาน					
44	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด					
45	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีและเป็นแบบอย่างให้กับชุมชนและสังคม					
46	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู					
47	ข้าพเจ้าประพฤติปฏิบัติตนได้ตามธรรมเนียมและกฎเกณฑ์ของสังคมและประเทศชาติ					
48	ข้าพเจ้าให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน						
49	ปริมาณภาระงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติมีความเหมาะสม					
50	ข้าพเจ้ามีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนักชัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน					
51	ครอบครัวให้การสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าด้วยดี					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
52	ข้าพเจ้ามีความสุขกับภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
53	ข้าพเจ้ามีเวลาให้กับครอบครัวและสังสรรค์พบปะเพื่อนฝูงตามโอกาส					
54	ข้าพเจ้ามีคุณภาพชีวิตโดยรวมและดำรงชีพได้ในระดับที่ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจ					
55	ข้าพเจ้ามีความสุขกับบรรยากาศการปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					
56	ครอบครัวของข้าพเจ้ามีความภาคภูมิใจกับตำแหน่งและหน้าที่การงานของข้าพเจ้า					
57	ครอบครัวของข้าพเจ้าสนับสนุนและให้กำลังใจการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
58	ข้าพเจ้ามีความสุขและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้					
59	ข้าพเจ้าได้รับความร่วมมือ ความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมาย					
	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม					
60	ข้าพเจ้าปฏิบัติภารกิจและงานในหน้าที่ของท่านด้วยความมุ่งมั่นและรับผิดชอบ					
	ด้านการปฏิบัติงานในสังคม					
61	ข้าพเจ้าสามารถจัดการเรียนการสอนนักเรียนให้มีความรู้ความสามารถและทักษะตามหลักสูตร					
62	ข้าพเจ้ารักและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและงานในหน้าที่ของข้าพเจ้า					
63	ข้าพเจ้ามุ่งมั่นพัฒนาและสอนนักเรียนให้บรรลุถึงเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียน สวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
64	เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานต้นสังกัดให้การยอมรับ ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า					
65	ผู้ปกครองนักเรียนยกย่องและให้การยอมรับนับถือ ผลการปฏิบัติงานและตัวข้าพเจ้า					
66	เมื่อข้าพเจ้ามีอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้า จะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ					
67	ผลการปฏิบัติงานของข้าพเจ้ามีความชัดเจนเป็น ที่ประจักษ์ของชุมชน					

ภาคผนวก ค
คำอำนาจจำแนกรายชื่อ

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบ
วิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	.62	25.	.66	49.	.28
2	.58	26.	.80	50.	.67
3.	.54	27.	.70	51.	.66
4.	.51	28.	.57	52.	.60
5.	.47	29.	.81	53.	.77
6.	.63	30.	.75	54.	.78
7.	.49	31.	.71	55.	.71
8.	.50	32.	.67	56.	.62
9.	.43	33.	.77	57.	.63
10.	.47	34.	.68	58.	.74
11.	.66	35.	.77	59.	.83
12.	.53	36.	.68	60.	.67
13.	.41	37.	.74	61.	.64
14.	.53	38.	.79	62.	.60
15.	.65	39.	.81	63.	.61
16.	.56	40.	.77	64.	.63
17.	.40	41.	.78	65.	.62
18.	.64	42.	.61	66.	.60
19.	.66	43.	.61	67.	.61
20.	.75	44.	.61		
21.	.79	45.	.58		
22.	.73	46.	.57		
23.	.68	47.	.63		
24.	.63	48.	.72		

หมายเหตุ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุภาภรณ์ แก้วสุฟอง
วัน เดือน ปีเกิด	28 กันยายน พ.ศ. 2525
สถานที่เกิด	อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 76 หมู่ 11 ตำบลเขาแก้ว อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย 42110
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2553-2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
พ.ศ. 2555-ปัจจุบัน	ครู โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	ครุศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2560	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา