



คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี



โดย
นางสาวอรชา อุดม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS
AT WATWAINAW PUNSIRIWITTHAYA SCHOOL KANCHANABURI



A Master's Report Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี
โดย	อรชา อุดม
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	อาจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

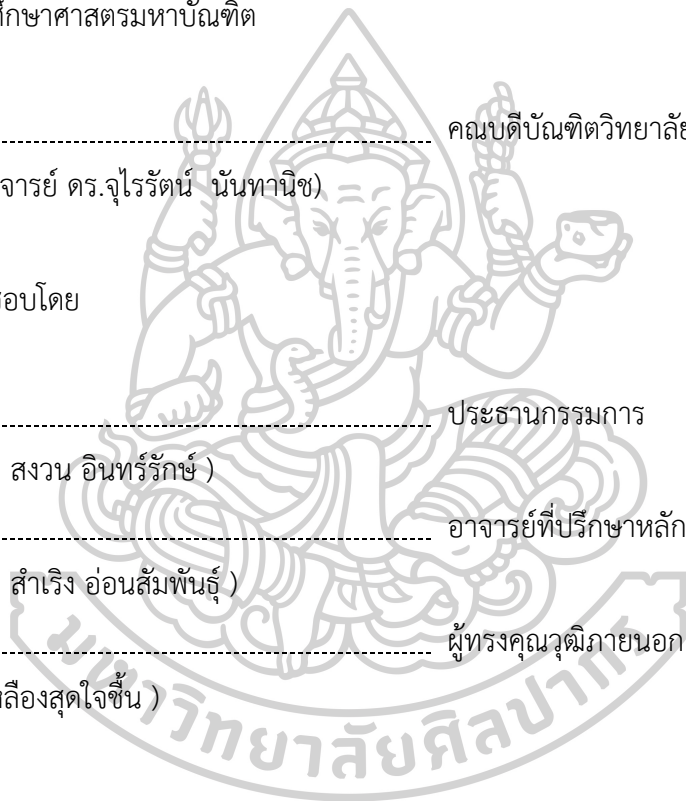
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร. สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. เกชา เหลืองสุคติใจชื่น)



58252361 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

นางสาว อรชา อุดม: คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อาจารย์ ดร. สำเริง อ่อนสัมพันธ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้บุคลากรในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประชากรที่ศึกษาจำนวน 22 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประยุกต์ตามแนวคิดของ จินตาทานต์ คงเดชาชาญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ส่วนด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของขวัญกำลังใจ จากการปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถ พิเศษ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนควรรักษาความสะอาด และดูแลอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูควรได้รับการอบรมที่ตรงกับความรู้ตนเอง ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ผู้บริหารควรมีการกระจายงานที่มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ด้านการบูรณาการทางสังคมผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ครูทุกคนควรมีสติเสรีภาพทางด้านความคิด และการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านจังหวะชีวิต ควรมีการจัดเวลาให้เหมาะสมทั้งด้านการทำงาน สังคม และครอบครัว ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

58252361 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : QUALITY OF WORK

MISS ORACHAR UDOM : QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS AT
WATWAINAW PUNSIRIWITTHAYA SCHOOL KANCHANABURI THESIS ADVISOR :
SAMRERNG ONSAMPANT, Ph.D.

The purposes of this research were to find: 1) Quality of work life of teachers watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi. 2) The guidelines for development quality of the teachers' life in working at watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi. The population of the research were the director and teachers at watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi. There were 22 population included 1 director and 21 teachers. The research instrument was a questionnaire regarding the quality of work life of teachers watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi based on the concept of Jindakarn Khongdechachan. The statistics were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The research findings revealed that

1. Quality of work life of teachers watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi, as a whole was found at the high level and individual was found at the high level 7 factors and the median; ranking from the highest to the lowest arithmetic mean applied from the development ability of person, the progress and welfare, the social integration, the relationship with the community, the fair and reasonable remuneration, the democracy in the workplace, the hygienic and safe environment and the life rhythm was fair level.

2. The guidelines for development quality of the teachers' life in working at watwainaw punsiriwitthaya school kanchanaburi. were found that the fair and reasonable remuneration should be more adjust in case the overtime working or the day off due to knowledge of working, special ability. The hygienic and safe environment should always keep clean and maintenance equipments to be ready in use as well. The development ability of person should train according with self knowledge. The progress and welfare should share the work properly and equally. The social integration should set activity to make relationship of school with community in order to exchange knowledge together. The democracy in the workplace the teachers should have freedom in thoughts and fully functional working. The life rhythm should set the time properly in social working and family. The relationship with the community should have interactive activity with community.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะด้วยความกรุณาช่วยเหลือจากอาจารย์ ดร.สำเริง อ่อนสัมพันธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ดร.เกชา เหลืองสุดใจชื่น ที่ได้มาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิให้กับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยต้องกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามงานวิจัยนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่เป็นผู้สนับสนุนให้ผู้วิจัยศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รวมถึงญาติพี่น้องและเพื่อนๆ ทุกคน ที่เป็นกำลังใจและเป็นທີ່ปรึกษาในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตจนสำเร็จลุล่วงไปได้ ขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมรุ่น 35/1 ทุกคนที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การศึกษามหาบัณฑิตสำเร็จลุล่วงไปได้ดี

อรชา อุดม



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
คุณภาพชีวิต.....	12
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
ความสำคัญและประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	32

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”	34
ประวัติโรงเรียน.....	34
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
งานวิจัยในประเทศ.....	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	42
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	45
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	45
ระเบียบวิธีวิจัย.....	46
แผนแบบการวิจัย	46
ประชากร.....	46
ตัวแปรที่ศึกษา.....	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	49
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี.....	53
ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี.....	64
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปผลการวิจัย	67

การอภิปรายผลการวิจัย.....	69
ข้อเสนอแนะ	73
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	73
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	74
รายการอ้างอิง.....	75
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	80
ประวัติผู้เขียน	88



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา.....	35
ตารางที่ 2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนประจำปีการศึกษา 2560	36
ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 4 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี.....	54
ตารางที่ 5 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	55
ตารางที่ 6 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย	56
ตารางที่ 7 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	57
ตารางที่ 8 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ	58
ตารางที่ 9 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	59
ตารางที่ 10 คำชี้แจงและคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต การทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	60

- ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านจังหวะชีวิต62
- ตารางที่ 12 คำสัมภาษณ์เลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี
ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน63



สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	9
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	10



บทที่ 1

บทนำ

สังคมปัจจุบัน เป็นสังคมยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก็ยิ่งส่งผลให้เกิดการการแข่งขันกันในทุกๆ ด้านของสังคมอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันด้านการเรียน การแข่งขันทางด้านการทำงาน ที่ล้วนต่างมีบทบาทเข้ามาเกี่ยวพันในการดำเนินชีวิตทั้งสิ้น

ทุกการพัฒนา ทุกการแข่งขัน กลไกสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนก็คือ มนุษย์ อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก ได้กล่าวไว้ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่จะต้องอาศัยอยู่ร่วมกันกับบุคคลอื่นๆ ในสังคม ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างอิสระตามลำพังแต่ผู้เดียวได้ และเนื่องด้วยสภาพสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงต้องเป็นเหตุให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงและต้องปรับตัวเองให้เข้ากับสังคมอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมของการทำงาน เพราะการทำงานเปรียบดังหมากตัวสำคัญที่จะนำพาไปสู่ชัยชนะหรือความสำเร็จอื่นๆ ที่จะตามมา สังคมของการทำงานทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดก็คือ มนุษย์หรือบุคลากร องค์กรใดที่ให้ความสำคัญสูงสุดกับสิ่งนี้ องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จได้มากที่สุดเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559)¹ ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาควบคู่ไปกับการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับกรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาวคือ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ของประเทศ² และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทั้งสองฉบับข้างต้นที่ได้กล่าวข้างต้นนั้น จึงนับได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการนำไปสู่การพัฒนาองค์กร และพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนต่อไป คุณภาพของงานจะดีได้ก็ต้องมาจากคุณภาพ

¹ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ, 2558), 12.

² แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564), เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <https://www.slideshare.net>.

ของคนเป็นที่ตั้ง ซึ่งคนจะมีคุณภาพได้ส่วนหนึ่งก็ต้องมาจากการศึกษาที่มีคุณภาพ เพราะการศึกษาเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการสร้างคุณภาพคน คนในองค์กรการศึกษาก็คือตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นหน้าที่ของครูผู้สอนที่จะต้องสร้างคุณภาพให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนให้ได้ โดยครูผู้สอนจะต้องมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งอนาคตใหม่ที่ครูควรมีทักษะและคุณลักษณะที่รองรับกับการสร้างนวัตกรรมบริหารจัดการชั้นเรียน เพื่อที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนที่เป็นเยาวชนในยุคใหม่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาตาม มาตรา 22 ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพของตนเอง³ จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาก็คือครู เพราะครูคือผู้ที่ทำหน้าที่หลักในการถ่ายทอดความรู้ อบรมสั่งสอนทั้งวิชาการและวิชาชีวิต คอยชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำ คอยดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ให้สามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังนั้น จะปฏิเสธไม่ได้เลย ว่าหัวใจสำคัญของคุณภาพผู้เรียนในทุกๆ โรงเรียน จะต้องอาศัยครูที่มีคุณภาพด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงถือได้ว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร เป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่ทุกคนต้องการ ทั้งยังมีความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพต่อไปด้วย⁴

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนเป็นสถาบันที่มีมาตั้งแต่สมัยโบราณเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ด้วยความเชื่อที่ว่า การศึกษาจะช่วยกำหนดทิศทางของชาติ เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ครูจึงเป็นบุคคลแรกที่จะต้องได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นก่อน เพราะครูถือว่าเป็นแม่พิมพ์ในการสร้างทุกๆ อาชีพในสังคม

แม้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา กระทรวงศึกษาธิการได้พยายามปฏิรูปการศึกษา ทั้งทางด้านโครงสร้างและระบบการบริหารองค์กรมาโดยตลอด แต่ผลการปฏิรูปทางการศึกษากลับมีผลทำให้คุณภาพทางการศึกษาหลายๆด้านในปัจจุบันอ่อนแอลงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานคุณภาพชีวิตของครู รัฐบาลไทยได้ลงทุนทางด้านการศึกษาสูงกว่าประเทศอื่นในเอเชีย โดยจัดสรรให้เป็นเงินเดือนกับเงินวิทยฐานะของครูเป็นส่วนใหญ่ แต่คุณภาพทางการศึกษาของไทยก็ยังมีผลไม่ดี

³ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, 8.

⁴ เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล, “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร,” วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครู สุพรรณบุรี จำกัด (มิถุนายน-ตุลาคม 2557): 14.

เท่าที่ควร โดยดูจากผลทางการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 ของสถาบัน IMD ประเทศ สวิตเซอร์แลนด์ ซึ่งมีประเทศที่เข้าร่วมการจัดลำดับทั้งหมดจำนวน 61 ประเทศ แบ่งเป็นประเทศ ในกลุ่มยุโรป ตะวันออกกลาง และแอฟริกา 38 ประเทศ เอเชีย แปซิฟิก 14 ประเทศ และอเมริกา 9 ประเทศ มีประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนเพียง 5 ประเทศที่เข้าร่วมการจัดอันดับ ได้แก่ สิงคโปร์ มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อินโดนีเซีย และประเทศไทย หากเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศสมาชิกอาเซียน ประเทศไทยก็ยังเป็นรองประเทศสิงคโปร์ (อันดับ 3) และประเทศมาเลเซีย (อันดับ 14) อยู่ จากผลข้างต้นนี้มาจากตัวชี้วัดด้วยกันทั้งหมด 18 ข้อ และมีหลายตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับครูและ บุคลากรทางการศึกษา เช่น สัดส่วนนักเรียนต่อครูการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ระบบการบริหารการศึกษา การสอนวิชาวิทยาศาสตร์ภายในโรงเรียน เป็นต้น⁵

ฉะนั้น จากผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคน มีส่วนสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม การพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ถือว่าเป็นประเด็นหลักที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะครูถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อการผลิตผู้เรียน ออกสู่สังคม การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจะช่วยส่งเสริมในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ช่วยให้การดำเนินงานในด้านอื่นๆ ของโรงเรียนเป็นไปด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ ครูก็คือสิ่งมีชีวิตหนึ่งที่ต้องอาศัยการบริหารทั้งศาสตร์และศิลป์ ฉะนั้น ผู้บริหารจะใช้เพียงความเป็นอำนาจและความรู้ในการบริหารครูอย่างเดียวนั้นไม่ได้ แต่ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำในการจัดการ ที่จะกระตุ้นให้ครูทุกคนทำงานอย่างดีที่สุดเพื่อดึงความสามารถของแต่ละคนออกมาในการพัฒนาโรงเรียน ให้ทำงานด้วยความตั้งใจและมีความสุขด้วย

กระทรวงศึกษาธิการถือว่าเป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมการศึกษา ให้กับประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม สร้างความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา ส่งเสริมให้ หน่วยงานต่างๆ ได้มีส่วนร่วมทางการศึกษา เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ให้บริการแก่สังคม และพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งครูก็คือหนึ่งในบุคลากรนั้น ในปัจจุบันหน้าที่ของครูก็ไม่ใช่แค่การสอน หนังสือ ครูยังต้องทำหน้าที่ทั้งฝ่ายการเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ งานทะเบียนนักเรียน งานห้องสมุด งานธุรการ เป็นต้น ด้วยภาระข้างต้นจึงทำให้ครูหลายคนตัดสินใจลาออก เปลี่ยนอาชีพ เพราะงานหนักและยังได้ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้ครูไม่มีคุณภาพและผู้เรียนก็ไม่มี คุณภาพตามมา นอกจากนี้ยังมีปัญหาของครูที่เกี่ยวกับด้านหนี้สิน เนื่องจากได้รับค่าตอบแทน ที่ไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้จากเงินเดือน เพียงอย่างเดียว ทำให้ครูส่วนใหญ่ต้องเป็นหนี้จากการกู้สถาบันการเงินต่างๆ ด้วยสาเหตุนี้ทำให้ครู

⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, **สมรรถนะการศึกษาไทย ในเวทีสากล 2558 (IMD2015)**, (2015), 8-9.

มีคุณภาพชีวิตที่ไม่มีความสุขในการทำงาน จึงทำให้หลายคนตัดสินใจเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นต่างๆ ที่เรียนครุมา เมื่อระบบการศึกษาเกิดการขาดแคลนครู ทำให้ครูที่มีในระบบนั้นต้องมีภาระงานที่จะต้องรับผิดชอบเพิ่ม ต้องทุ่มเทเวลาอย่างมากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ครูขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน มีความกดดันและแบกรับความคาดหวังของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูลดน้อยลง ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูไม่เต็มที่ เมื่อครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ก็จะส่งผลเสียต่อการศึกษาของผู้เรียน ส่งผลเสียต่อโรงเรียนเช่นกัน จึงจะเห็นได้ว่าปัญหาคุณภาพชีวิตของครูเป็นปัญหาที่สำคัญที่ควรมีแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขอย่างยั่งยืน⁶

ปัญหาของการวิจัย

สถาบันของการผลิตครู อันได้แก่ คณะครุศาสตร์ และคณะศึกษาศาสตร์ เป็นทางเลือกหนึ่งในความสนใจของนักศึกษาที่ต้องการจะเข้าศึกษาต่อ โดยทราบจากอัตราการแข่งขันแอดมิทชัน ปี 2558 ที่คณะศึกษาศาสตร์ติด 1 ใน 10 ที่นักเรียนสนใจเลือกศึกษาต่อ⁷ ด้วยหลายคนมองว่าอาชีพข้าราชการครู คืออาชีพที่สามารถสร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัวได้ แต่ทำไมในปัจจุบันยังมีข่าวว่าโรงเรียนยังขาดครูผู้สอนอยู่ เป็นเพราะจำนวนประชากรเด็กนักเรียนที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนผลิตครูไม่ทันใช้หรือไม่ ปัญหาที่แท้จริงคืออะไรกันแน่ และไม่ใช่ว่าแค่เพียงปัญหาที่ข้าพเจ้าพบตามข่าวเท่านั้น โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ก็กำลังประสบปัญหาขาดแคลนครูอยู่ในขณะนี้เช่นกัน โดยทางโรงเรียนโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ได้มีคุณครูเกษียณอายุราชการในปีการศึกษา 2559 จำนวน 3 ท่าน และปีการศึกษา 2560 จำนวน 2 ท่าน โดยอัตราการเกษียณใน 2 ปีที่ผ่านมาได้มีการคืนตำแหน่งบรรจุกลับมาให้กับโรงเรียนเพียง 1 ตำแหน่งเท่านั้น และด้วยที่โรงเรียนเป็นโรงเรียนขยายโอกาส ปัจจุบันมีเด็กนักเรียนทั้งสิ้น 540 คน จากจำนวนครูที่ลดลงขาดครูในวิชาเอกการสอนที่สำคัญ จึงทำให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานในฝ่ายต่างๆ ทั้งการจัดการเรียนการสอน งานเอกสารและงานพิเศษต่างๆ และรวมถึงตัวนักเรียนด้วย แม้ทางโรงเรียนก็ได้มีการประชาสัมพันธ์ในการรับสมัครครูในตำแหน่งครูอัตราจ้างของโรงเรียน แต่ก็ยังไม่มีครูมาสมัคร และจากปัญหาข้างต้นที่โรงเรียนประสบนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับตัวของครู โดยเบื้องต้นคือการศึกษาปัญหาของครูภายในโรงเรียนก่อนเพราะอาจจะสามารถช่วยสะท้อนไปถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและวงการการศึกษาในปัจจุบันได้ ผู้วิจัยจึงได้

⁶ เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล, “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร,” วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครู สุพรรณบุรี จำกัด (มิถุนายน-ตุลาคม 2557): 14.

⁷ 10 คณะ/สาขาที่มีผู้สมัคร Admissions 2558 มากที่สุด, เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.unigang.com>

ทำการสัมภาษณ์ครูในโรงเรียนจำนวน 4 ท่าน ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ครูในแต่ละช่วงชั้นได้แก่ ครูที่สอนในระดับชั้นอนุบาล ชั้น ป.1-3 ชั้น ป.4-6 และชั้น ม.1-3 โดยผู้วิจัยเลือกสัมภาษณ์ครูที่มีอายุราชการมากกว่า 5 ปี เพราะมีจุดประสงค์ที่ต้องการจะทราบถึงปัญหาที่แตกต่างกันออกไปเมื่อเทียบกับอายุ ประสบการณ์งาน และระดับชั้นที่ทำการสอน ซึ่งผลการสัมภาษณ์ที่ครูทุกท่านมีคำตอบเกี่ยวกับปัญหาไปในทางเดียวกันก็คือ การทำงานที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนนักเรียนที่เกี่ยวกับเอกสารต่างๆ ที่มีปริมาณมากขึ้น บางครั้งต้องสละเวลาจากการสอนนักเรียนเพื่อมาทำงานเอกสารเหล่านี้ รวมถึงต้องนำงานกลับไปทำหลังเวลาเลิกงาน จนไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนในวันต่อไป ไม่มีเวลาพักผ่อน และไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ปัญหาอีกประการที่ครูท่านหนึ่ง (คุณครูในระดับชั้นอนุบาล) กล่าวก็คือ ปัญหาด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในบริเวณใกล้เคียงโรงเรียน ด้วยโรงเรียนวัดหวายเหนียว “บุญสิริวิทยา” ตั้งอยู่ใกล้กับโรงงานอุตสาหกรรม ในบางครั้งมีการรบกวนในทางมลภาวะทางกลิ่นและทางเสียง ทำให้รบกวนการจัดการเรียนการสอน และส่งผลเสียต่อสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต ส่งผลไปถึงตัวนักเรียนเพราะนักเรียนในช่วงชั้นอนุบาลจะมีช่วงเวลาในการนอนช่วงพักกลางวัน นอกจากนี้ก็ยังประสบกับปัญหาภาระหนี้สิน เพราะครูก็ต้องออกงานสังคมเป็นส่วนใหญ่ เช่น งานแต่งงานบวช เป็นต้น ครูจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปกครองและผู้นำในชุมชนด้วย โดยครูผู้ให้สัมภาษณ์สองท่านที่มีอายุ 30-35 ปี (คุณครูช่วงชั้นที่ 2 และ 3) ตอบว่า ถึงแม้ในปัจจุบันเงินเดือนครูในการบรรจุครั้งแรกอาจจะมากกว่าเมื่อหลายปีก่อน แต่ด้วยค่าครองชีพในปัจจุบันนี้สูงขึ้นมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ค่าครองชีพต่างๆ รวมไปถึงภาษีสังคม ทำให้รายรับนั้นไม่เพียงพอต่อรายจ่าย งบประมาณที่รัฐบาลจัดมาให้บางครั้งไม่เพียงพอ กิจกรรมบางอย่างครูต้องจ่ายเงินเอง เช่น การพาเด็กไปแข่งขันในกิจกรรมต่างๆ การไปอบรมของครูซึ่งก็ต้องมีค่าเดินทาง เมื่อรายรับไม่เพียงพอจึงต้องนำไปสู่การกู้ยืมเงิน ไม่ว่าจะเป็นกู้ฉุกเฉิน กู้สามัญ กู้หนีจากสหกรณ์ครู หรือรวมไปถึงการกู้นอกระบบ เมื่อเป็นหนี้ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่คอยกังวลในเรื่องของหนี้สินในแต่ละเดือน ทำให้ต้องหาอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ จนบางครั้งก็มีผลกระทบตามมาคือ ครูทำหน้าที่สอนในโรงเรียนได้ไม่เต็มที่ ซึ่งผลก็ไม่ได้มีแค่เพียงผู้สอน ยังส่งผลไปถึงตัวของนักเรียนด้วย⁸ นอกจากนั้นแล้วครูผู้ให้สัมภาษณ์อีกท่านซึ่งมีอายุประมาณ 40-55 ปีขึ้นไป ท่านได้ให้คำตอบว่าอาชีพครูสมัยนี้แตกต่างจากเมื่ออดีตสมัยที่ท่านบรรจุมาก แม้จะได้เงินน้อยกว่าปัจจุบันแต่ก็ยังพอจ่ายและมีเหลือเก็บ ไม่ต้องกู้หนี้ยืมสินเช่นปัจจุบัน ภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบทุกวันนี้ก็มีมากกว่าแต่ก่อน ไม่มีความใกล้ชิดหรือผูกพันกับลูกศิษย์เลิกงานไม่เป็นเวลา ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัว ภาระงานเอกสารของครูก็มากมาย ไม่ว่าจะทำเอกสาร ทำงานวิจัยในชั้นเรียน เพื่อรอรับการประเมินจากหน่วยงานต่างๆ

⁸ การสัมภาษณ์ครูจำนวน 4 คน, *คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันเป็นอย่างไร*, โรงเรียนวัดหวายเหนียว “บุญสิริวิทยา”.

ซึ่งมากจนไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านการสอนต่างๆ ที่เป็นหัวใจของการทำอาชีพครู ซึ่งปัญหาข้างต้น ล้วนแล้วแต่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งสิ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นแนวทางและประโยชน์ในการวางแผนหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัย และความสำคัญของการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนด วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ตั้งข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วยหลายแนวทาง

ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัยในครั้งนี้ โดยใช้ทฤษฎีระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์ก และออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้เสนอความคิดที่ว่า องค์กรนั้นเป็นกระบวนการหรือระบบหนึ่ง มีองค์ประกอบที่เป็นระบบย่อยๆ ภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การดำเนินงานต่างๆ มีกระบวนการที่สำคัญคือ ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation process) และผลผลิต (output) องค์กรประกอบทั้ง 3 ชั้นตอนนี้ มีความสัมพันธ์และสอดคล้องซึ่งกันและกัน จะขาดชั้นตอนใดตอนหนึ่งไม่ได้ ถ้ามีชั้นตอนใดมีปัญหาชั้นตอนอื่นก็จะหยุดไปด้วย ในทำนองเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการที่ทำให้ระบบสามารถเคลื่อนไหวหรือดำเนินการต่อไปได้ อีกทั้งระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ซึ่งระบบจะได้รับปัจจัยนำเข้าจากสภาพแวดล้อม และระบบจะสร้างผลผลิตให้กับสภาพแวดล้อม⁹

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวแปรศึกษา โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ วอลตัน (Walton) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน¹⁰ ในขณะที่ ดันเฟอร์แรนส์และพาวเวอร์ (Ferrans and Powers) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบ 4 องค์ประกอบคือ 1) สุขภาพหน้าที่ (health and functioning) คือ การดูแลสุขภาพของตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง 2) สังคมเศรษฐกิจ (socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้จากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น 3) จิตวิญญาณ (psychological spiritual) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องราวๆ ไป เป็นต้น 4) ครอบครัว (family) หมายถึง สภาพสัมพันธ์ภายในครอบครัวของบุคคลซึ่งจะประกอบ

⁹ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2012), 20–22.

¹⁰ Richard E. Walton, “Improving the Quality of Working Life,” **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June, 1974): 12.

ไปด้วย ภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส และการสนับสนุนทางอารมณ์ของครอบครัว¹¹

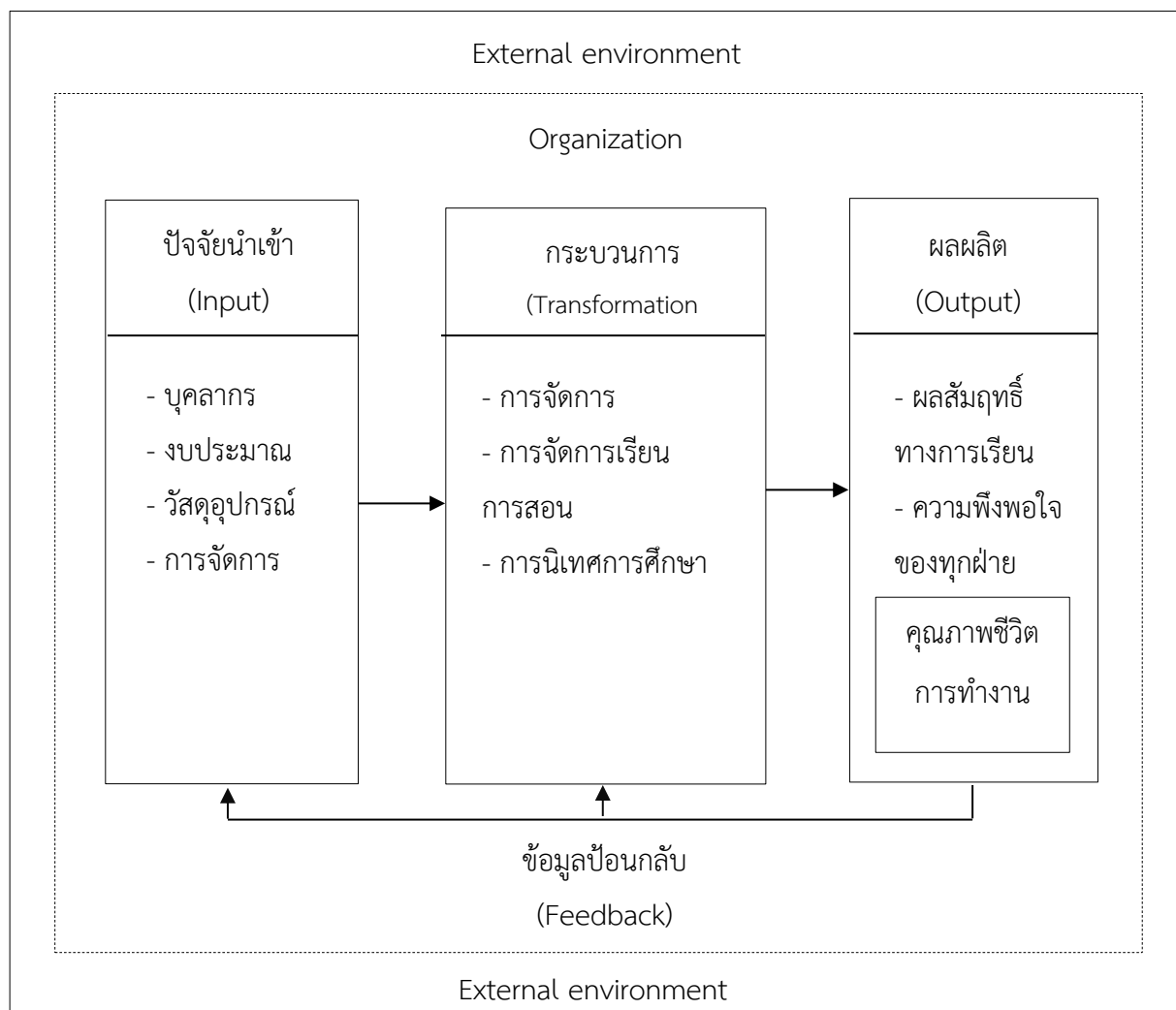
ด้านเดลามอตต์ และเทเคซาวา (Delamotte and Takazawa) ได้เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมี 5 ประการด้วยกันคือ 1) เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการที่ใหม่ เช่น เรื่องเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมในการทำงาน 2) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์กรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย 3) อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก 4) ความน่าท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 5) ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคล ตลอดช่วงอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน¹²



¹¹ Ferrans and Powers, อ้างถึงใน ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์, *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549), 266.

¹² Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, *Quality of Work Life in International Perspective* (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเชิงระบบมาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้
ดังที่ได้แสดงให้เห็นในแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2012), 20–22.

: Richard E. Walton, “Improving the Quality of Working Life,” **Harvard Business Review** (May-June, 1973): 14.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษาดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ผู้วิจัยใช้แนวคิดของวอลตัน ซึ่งได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ดังแผนภูมิที่ 2

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน
7. จังหวะชีวิต
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Richard E. Walton, “Improving the Quality of Working Life,” *Harvard Business Review* (May-June, 1973): 14.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และองค์การประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านคือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

ครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของรัฐ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปญฺสิริวิทยา”

โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปญฺสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากตำราเอกสารต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลไว้ภายใต้หัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎี และแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนวัดห้วยเหินยิว “บุญสิริวิทยา”
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิต

พจนานุกรม ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะของการดำรงชีวิตการใช้ชีวิต¹³ ซึ่งชีวิตของมนุษย์เรานั้นก็ประกอบไปด้วยส่วนของสิ่งที่เรียกว่าร่างกาย ประกอบเข้ากับสิ่งที่เรียกว่าจิตใจ จึงรวมเป็นชีวิตขึ้นมาที่ทั้งสองจะต้องมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นที่แน่นอนอยู่แล้วว่ามนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะให้ชีวิตของตนดำเนินไปอย่างมีคุณภาพ มีความสุข และเป็นไปตามที่ตนเองต้องการในสิ่งที่ปรารถนา โดยได้มีหลายนักทฤษฎีที่ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ไว้ประกอบด้วย

1. **ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy of Needs)** มาสโลว์เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครองความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

1.1 บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ยังคงต้องการอย่างอื่นเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

¹³ พจนานุกรม, **คุณภาพชีวิต**, เข้าถึงเมื่อ 16 มีนาคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://dictionary.sanook.com>

1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

1.3 ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับชั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

มาสโลว์ได้กล่าวถึงลำดับความต้องการของมนุษย์มี 5 ชั้นตอนตามลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรัก และการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหาหมู่พวก

4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิต เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือความต้องการที่เป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer Modified Need Heraphy Theory) แอลเดอร์เฟอร์ ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – growth Theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 3 ประการคือ

2.1 ความต้องการมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความปลอดภัย

2.2 ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย

2.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่องและความสำเร็จในชีวิต

3. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ 4 ประการคือ

3.1 ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ

3.2 ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น คำนี้ถึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

3.3 ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง

3.4 ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (Mc Clelland Achievement Motivation Theory) แมคคลีแลนด์ ได้เน้นความต้องการไว้ 3 ประเภทคือ

4.1 ความต้องการประสบความสำเร็จ เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่ และบรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

4.2 ความต้องการมีสายสัมพันธ์ เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4.3 ความต้องการมีพลังอำนาจ เป็นความต้องการเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ¹⁴

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีผู้สนใจทำการศึกษาเป็นระยะ จากในช่วงปี ค.ศ.1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่เป็นระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาปี ค.ศ.1950-1960 แนวคิดเรื่องนี้ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญกำลังใจในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมาก็มีเรื่องการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสบการณ์โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดโครงสร้างงานให้มีความหมาย และดึงเอาพรสวรรค์และความสามารถพิเศษของคนออกมาทำงาน ดังนั้นจึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความหลากหลาย และแตกต่างกันออกไป¹⁵

¹⁴ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล** (กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ, 2553), 51-53.

¹⁵ ผจญ เฉลิมสาร, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540), 20.

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว โดยมีนักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

วอลตัน (Walton) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีหมายรวมไปถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาต่างๆ ของมนุษย์ (human needs and aspirations) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 อย่าง คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม¹⁶

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cummings) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในการทำงานของพนักงาน จากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้¹⁷

เดลามอตเต และ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มาจากแนวความคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลควรจะได้รับ การพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคคล

¹⁶ Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," *Harvard Business Review* 27, 3 (May-June 1974): 12.

¹⁷ Huse, E. F. and T. G. Cumming, *Organizational Development and Change* (Minnesota: West Publishing, 1985), 134.

ในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่มีผลต่อสภาพการตัดสินใจที่ จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย¹⁸

เบอร์นาดีน กับรัสเซล (Bernardin and Russell) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นระดับความพึงพอใจในการทำงาน การจูงใจ การมีส่วนร่วมและความผูกพันในงานของบุคคล ที่มีต่อชีวิตการทำงานของเขา¹⁹

เกสท์ (Guest) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายทุกๆ ไปนั้น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับทุกมิติการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย รางวัลและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคคล และคุณค่าภายในบุคคล ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่เฉพาะเจาะจง หมายถึง กระบวนการที่องค์กรพยายามให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่แฝงอยู่ในตนเอง โดยให้พวกเขาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา²⁰

กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นการออกแบบงานเพื่อปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น ภายใต้การมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กรทุกคน²¹

สโครแวน (Skrovan) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต ตามแนวคิดของเขา แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีจุดมุ่งหมาย 2 เรื่องคือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิต ขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงาน²²

¹⁸ Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, **Quality of Work Life in International Perspective** (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

¹⁹ John Bernardin and Joyce E. A. Russell, **Human Resources Management: An Experiential Approach**, 6th ed. (New York: McGraw-Hill, 2013), 378.

²⁰ Robert H. Guest, “Quality of work life – Learning from Tarrytown,” **Harvard Business Review** 57, 4 (July - August): 76-77.

²¹ J. Greenberg and R. A. Baron, **Behavior in Organizations: understanding and Managing the Human Side of Work** (New Jersey: Prentice-Hill, International, 2000), 604.

²² Daniel J Skroven, **Quality of worklife Perspectives for Business and the Public Sector** (Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company, 1983), 1-6.

เดสเลอร์ (Dessler) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับ ได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง²³

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลพบในสถานที่ทำงาน อันแสดงออกอย่างแท้จริงถึงความเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงาน²⁴

สำหรับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านของนักวิชาการศึกษาไทย มีผู้ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร เป้าหมายสำคัญของการอยู่ร่วมกันภายในองค์กร จะต้องอยู่อย่างการลดความตึงเครียดทางจิตใจ และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกลไกที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็นคือ

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ หมายถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในที่ทำงานมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพอใจ

²³ Gary Dessler, **Personnel: Human Resources Management**, 5th ed. (London: Prentice Hall International, 1991), 4.

²⁴ John R. Schermerhorn, **Management**, 6th ed. (New York: John Wiley & Sons, 1999), 5.

สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่ดีขึ้น การกวาดชั้นวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจความพึงพอใจสำหรับพนักงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อพนักงานหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานในแง่มุมมองที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่าการปรับปรุงสภาพการทำงาน ประเทศสังคมนิยมนิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงานและความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน ครอบคลุมถึงวิธีการและแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ของทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ²⁵

สรรเสริญ เตชะบุรพา ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานได้มาจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร²⁶

²⁵ ผจญ เฉลิมสาร, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา” (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540), 20-23.

²⁶ สรรเสริญ เตชะบุรพา, การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทาง (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), 13-14.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต ของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพ ขององค์กร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคล องค์กรทั้งในระดับมหัพภาคและจุลภาค โดยอย่างยิ่ง

ในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน²⁷

พิชิต เทพวรรณ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม ในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่ม ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน²⁸

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปความหมายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ที่จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เกิดความพึงพอใจทั้งทางร่างกาย และความ พึงพอใจภายในจิตใจ เพราะหากบุคลากรเกิดความพึงพอใจทั้งทางกายและจิตใจแล้ว ก็ย่อมส่งผล ให้บุคคลนั้นทำงานอย่างมีความสุข สู่การเกิดผลงานที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนงานและ องค์กรให้ดำเนินไปได้ ซึ่งมีนักวิชาการได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

วอลตัน (Walton) ได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. **ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation)** หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่าย ให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร โดยได้รับเพียงพอและยุติธรรม ที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

²⁷ ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์กร** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551).

²⁸ พิชิต เทพวรรณ, **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) กลยุทธ์ การสร้างคุณค่าของคนสู่ผลงาน Strategy and Marketing**, 2550, 118-119.

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy working condition) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าสภาวะทางจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์กรได้เช่นกัน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยของสุขภาพกายและสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึงการจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรักในคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ (growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิตและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ๆสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า ซึ่งจะส่งผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระทางอดีต ความรู้สึกว่าจะชุมชนหรือสังคมนั้นมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นกันในเรื่ององค์กร และมีความรู้สึกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางและการปกป้องแนวทางของตนเองอย่างไร คำตอบของคำถามนี้อาจแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ด้วย ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเพียงใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงไหน และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิต หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของครอบครัว คลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่ม

ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

จากทฤษฎีของวอลตัน (Walton) จึงสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสามารถดูได้จาก 8 องค์ประกอบหลักซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในการทำงาน จังหวะชีวิต การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน²⁹

นอกจากนี้ ด้านเฟอร์แรนส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers) ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบคือ

1. สุขภาพหน้าที่ (health and functioning) คือ การดูแลสุขภาพของตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง เป็นต้น จากองค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายถึงสุขภาพหน้าที่ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สุขภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. สังคมเศรษฐกิจ (socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้จากการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น องค์ประกอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม เป็นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นในสังคม และอีกทางหนึ่งก็คือ เป็นการรับรู้ที่ตนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมด้วย

3. จิตวิญญาณ (psychological spiritual) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ไป เป็นต้น ด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดงามภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความมั่งคั่งทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริง

²⁹ Walton, R. E. "Criteria for Quality of Working Life, In Davis, L. E. Cherns, A.B. and Associates (Eds.)" *The Quality of Working Life* (1975), 91-104.

ของชีวิต มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะกับความสับสน ความกังวลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงชีวิต หรือในช่วงของการปฏิบัติงาน

4. ครอบครัว (family) หมายถึง สภาพของสัมพันธภาพภายในครอบครัวของบุคคล ซึ่งจะประกอบไปด้วย ภาวะสุขภาพของสมาชิกในครอบครัว บุตร ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส และการสนับสนุนทางอารมณ์ของครอบครัว³⁰

ด้านเดลามอตต์ และเทเคซาวา (Delamotte and Takazawa) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการคือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น ด้วยวิธีการที่ใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมและโดยเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (influence of decisions) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคี และลดความแตกแยก

4. ความท้าทายของงาน (challenge of work content) งานที่ต้องมีความท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคล ตลอดช่วยอายุงาน โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน³¹

กรมสุขภาพจิต ได้กล่าวไว้ว่า เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 2 ชนิด คือ แบบภาวะวิสัย (Perceived objective) และอัตวิสัย (self-report subjective) จะประกอบด้วยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ดังนี้

³⁰ Ferrans and Powers, อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2549), 266.

³¹ Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, *Quality of Work Life in International Perspective* (Geneva: International Labor Office, 1984), 11.

1. ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึก สุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่ต้องการพึ่งพาอาศัยผู้อื่น หรือการรักษาทางการแพทย์ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (psychological domain) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียดหรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่างๆ ของตนที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือการรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคมด้วย รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่างๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสได้รับข่าวสารหรือฝึกฝนทักษะต่างๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมนันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น³²

สมยศ นาวิการ กล่าวว่าผู้บริหารต้องให้ความมั่นใจแก่พนักงานว่าทำงานในองค์กรแล้วจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี สุขภาพกายที่ดีคือ อวัยวะต่างๆ ของระบบภายในร่างกายทำหน้าที่อย่างเหมาะสม ไม่มีการเจ็บป่วยหรือเป็นโรค ส่วนสุขภาพจิตดี เป็นการปรับตัวได้ดีกับสภาพแวดล้อม

³² กรมสุขภาพจิต, เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต, เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th>.

ซึ่งทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นของที่คู่กัน ถ้าสุขภาพจิตและสุขภาพกายดีจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ³³

เสนาะ ตีเยาว์ ได้เสนอสนับสนุนว่า การสร้างความปลอดภัยให้กับพนักงานต้องเริ่มที่นโยบายต้องชัดเจน เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายด้านความปลอดภัย แสดงให้เห็นถึงสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และต้องกำหนดวิธีการในการป้องกัน

2. การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานอย่างระมัดระวัง โดยเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

3. องค์กรต้องตั้งตำแหน่งผู้รับผิดชอบด้านความปลอดภัย

4. คณะกรรมการรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่แก้ปัญหาด้านความปลอดภัย

5. อุปกรณ์ในการป้องกันภัยอันตรายต้องมีจำนวนมากเพียงพอและมีกิจกรรมสร้างความสนใจในงานด้านความปลอดภัย เช่น ภาพเตือนความจำ ไปสเตอร์ระวังภัย

6. การวิเคราะห์อุบัติเหตุ เป็นการค้นหารายละเอียดแต่ละจุดของส่วนต่างๆ ที่เกิดอุบัติเหตุ อาจเป็นการรายงาน แผนภูมิ แผนผัง สัมภาษณ์ผู้เห็นเหตุการณ์

7. การมุ่งใจและการแข่งขันทางด้านความปลอดภัยต้องกระทำอย่างมีระบบกระทำทันที กระทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อการรักษาความปลอดภัย

8. การให้ข่าวสารและการอบรมผู้ปฏิบัติงาน ให้รู้ถึงกระบวนการทำงานด้วยความปลอดภัย จูงใจให้เกิดสำนึกและมีทัศนคติในการรักษาความปลอดภัย

9. การจัดให้มีโครงการทางด้านสุขภาพ มีหมอมียาพยาบาลที่เพียงพอและอยู่ประจำมีอุปกรณ์ในการรักษาผู้บาดเจ็บและผู้ป่วย ส่วนสุขภาพทางจิต องค์กรต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตมี 3 อย่าง คือ

9.1 ปัจจัยด้านองค์กร ต้องมีโครงสร้างที่จัดวางความสัมพันธ์ของงานให้สอดคล้องกัน ไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียด

9.2 ปัจจัยด้านผู้บริหารต้องมีแนวการบริหารให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานและสร้างความพึงพอใจในงาน ตลอดจนการไว้วางใจผู้ปฏิบัติงาน

9.3 ปัจจัยด้านผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ วิธีการในการเผชิญกับสภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด การใช้ชีวิตและรูปแบบของพฤติกรรมมารักษาสุขภาพ

³³ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์กร เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2540), 72.

10. การวิจัยด้านความปลอดภัย การวิจัยทำให้รู้ลักษณะ รู้ที่มาของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น ทำให้การป้องกันอันตรายมีประสิทธิภาพสูง และเพิ่มพูนความรู้และสำนึกของความปลอดภัยให้เกิดขึ้น ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะทำให้รู้ลักษณะของอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดจากการทำงาน³⁴

วอลตัน (Walton) ได้แนวคิดในเรื่องระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของพนักงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวร้าวเป็นอันขาด

2. ความมีอิสระในการพูด (Free speed) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น

3. การมีความเสมอภาค (Equity) เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน

4. กระบวนการที่ถูกต้อง (Due process) ต้องปกครองกันด้วยระเบียบ ข้อบังคับมิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกันทางความคิดและอื่นๆ จะเห็นว่า องค์กรนั้นประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบและถือปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อย และเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ระเบียบและคำสั่งขององค์กรใดถือเป็นกติกาให้คนในองค์กรร่วมกันยึดถือและปฏิบัติตาม หากองค์กรใดไม่มีการจัดประสิทธิภาพจะเกิดความสูญเสียทรัพยากรที่มีอยู่ไปอย่างเปล่าประโยชน์ ระเบียบต่างๆ ที่องค์กรทั่วไปจะเป็นต้องมี เช่น ระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการมาทำงาน การเลิกงาน การลาป่วย ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ระเบียบว่าด้วยผลงาน เป็นต้น³⁵

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบความพึงพอใจในการทำงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในเรื่องของ การที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับค่าตอบแทนจะต้องเหมาะสม ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อีกทั้งยังต้องมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะสามารถมีความก้าวหน้าและมีความมั่นคงต่อไปในอนาคต มีการบูรณาการทางสังคม รู้และเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานรวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนและสังคมอีกด้วย

³⁴ เสนาะ ดิยาวี, **การบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ 12 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547), 39.

³⁵ Walton, R. E. "Criteria for Quality of Working Life, In Davis, L. E. Cherno, A.B. and Associates (Eds.)" **The Quality of Working Life** (1975) 1: 91-112.

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต โดยประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อ เปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขภาพและมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเองและความรู้สึกทำลายซึ่งจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตน และความรู้สึกทำลายที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะให้ความสำคัญกับงานที่เป็นความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และควรจะให้โอกาสแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานนั้นได้มีโอกาสพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความสำคัญ ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่นมีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกได้ว่าองค์กรที่ตนทำงานนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) คือผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางและจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร ค่าตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) คืองานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของ ครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

ในด้านเกี่ยวกับ ผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น³⁶

บุญแสง ชีระภากร กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณา เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) เป็นค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วยส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินมักมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและถูกตามสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละ

³⁶ Edgar F. Huse and Thomas E. Cumming, **Organization Development and change**, 4th ed. (Minnesota: West Publishing Co, 1989), 198-199.

องค์กรต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรใดที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานที่สูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีมีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก เช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อยในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมกันเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่

ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง และตำแหน่งหน้าที่แล้ว ก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบต่อตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช้จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดกฎข้อบังคับที่เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์กรได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น

ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา ในแต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางหลัก การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายในนี้ คือการให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความรู้ใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การตัดสินใจด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูง ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาน้อยๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนถึงวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวัน ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

จากการกล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการข้างต้นพบว่า องค์ประกอบที่สำคัญอันดับแรกเลยของการทำงานก็คือ ในเรื่องของค่าตอบแทนที่จะต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางด้านสังคม ความรู้สึกมีความปลอดภัยทางด้านร่างกายและรวมไปถึงการส่งเสริมสุขภาพ การมีเวลาว่างให้กับชีวิตและครอบครัว เป็นต้น

ความสำคัญและประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการบริหารจัดการองค์กรต่างๆ รวมไปถึงการบริหารโรงเรียน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่ง และบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของแต่ละบุคคล ชุมชน และประเทศชาติ ประเทศใดหากประชากรในชาติโดยส่วนรวมด้อยคุณภาพ แม้ว่าประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่อาจทำให้ประเทศนั้นเจริญและพัฒนาให้ทันหรือเท่าเทียมกับประเทศที่มีประชากรมีคุณภาพได้³⁷ ความสำคัญและประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างจะมีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน โดยได้มีนักวิชาการนิยามไว้ดังนี้

ทัศนาศาสตราจารย์กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมายเป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะคือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกาย แรงขับ อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเองคุณค่าความเชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อนการให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ³⁸

³⁷ ประสิทธิ์ ทองอ่อน, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน, 30-31.

³⁸ ทัศนาศาสตราจารย์, “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” วารสารศึกษาศาสตร์ (มิถุนายน 2550 – ตุลาคม 2550): 45-60.

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการทำงาน ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร เช่น

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน
3. ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน³⁹

วชิรวัชร งามละม่อม กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งมีผลทำให้งานดีตามไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น⁴⁰

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโครแวน (Skronwan) ได้สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

³⁹ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*, เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 256, เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com>.

⁴⁰ วชิรวัชร งามละม่อม, *แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน*, เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2560, เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com>.

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการใช้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี⁴¹

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กร⁴²

จากที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปความสำคัญและประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ คือ การที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในองค์กรของตนเอง ที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพทางกาย และจิตใจ การทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข เพราะความสำคัญของคุณภาพชีวิตจะสามารถส่งผลให้งานในองค์กรนั้นมีคุณภาพได้ สามารถช่วยเพิ่ม

⁴¹ Skrowan. "Quality of Working Life : Perspectives of Business and the Public Sector" (Reading and Massachette: Addison – Westerly, 1983).

⁴² Greenberg J. and Baron R. A., **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work** (New Jersey: Prentice – Hill, International, 2000).

ผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ทำงาน ช่วยเพิ่มขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ซึ่งส่งผลช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ของบุคลากรได้ด้วย แต่สิ่งที่สำคัญและเป็นประโยชน์ที่สุดของคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่างานก็คือ สุขภาพของบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”

โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ตั้งอยู่เลขที่ 2 หมู่ 4 ถนนประชาอุทิศ ตำบลห้วยเหนียว อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดสอนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีเขตพื้นที่บริการ 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1-7 ตำบลห้วยเหนียว

ประวัติโรงเรียน

โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” เป็นโรงเรียนที่เปิดทำการสอนนักเรียนในการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-4 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2465 ก่อตั้งโดยขุนศรีสรนารณนิคม (จันทร์ บุญสิริ) โดยมีนายอำเภอท่ามะกาเป็นผู้ริเริ่มและดำเนินการก่อสร้าง เป็นอาคารไม้ชั้นเดียวหลังคามุงจาก พื้นคอนกรีต ตั้งอยู่บริเวณวัดห้วยเหนียว

พ.ศ. 2403 ทางราชการได้อนุมัติให้โรงเรียนขยายชั้นเรียนเพิ่มขึ้น เป็นชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 นักเรียนที่สมัครเข้าเรียนต้องเสียเงินบำรุงการศึกษา ซึ่งต่อมาชั้นเรียนระดับนี้ได้เปลี่ยนเป็นชั้นประถมศึกษาปีที่ 5-7

พ.ศ. 2505 เจ้าอาวาสวัดห้วยเหนียวได้ดำเนินการจัดซื้อที่ดินแปลงใหม่ ซึ่งเป็นที่ตั้งของอาคารเรียนในปัจจุบัน ประมาณ 6 ไร่เศษ ทำการก่อสร้างอาคารเรียนในบริเวณที่ตั้ง

พ.ศ. 2517 โรงเรียนได้จัดตั้งกรรมการสถานศึกษาจำนวน 9 คน และพิจารณาเห็นความต้องการของประชาชนที่ประสงค์จะให้โรงเรียนเปิดสอนชั้นเด็กเล็ก จึงได้ดำเนินการขอความร่วมมือจากผู้ปกครองและผู้มีจิตศรัทธาบริจาคสมทบสร้างอาคารเรียน และได้รับอนุญาตให้เปิดสอนชั้นเด็กเล็กในปี 2518

พ.ศ. 2519 นายสมัคร บุญสิริ ได้มอบที่ดินให้โรงเรียนเนื้อที่ 1 ไร่ 23 ตารางวา

พ.ศ. 2521 โรงเรียนได้ดำเนินการสอนตามหลักสูตร 2521 คณะกรรมการสถานศึกษา และโรงเรียนได้พิจารณาและดำเนินการขยายบริเวณโรงเรียน โดยจัดซื้อที่ดินเขตติดต่อโรงเรียน เพิ่มขึ้น 2 ไร่ 60 ตารางวา พร้อมทั้งก่อสร้างอาคารโรงอาหาร

พ.ศ. 2539 ก่อสร้างอาคาร “เฉลิมพระเกียรติ” เพื่อใช้เป็นอาคารสำนักงานและห้องสมุด ของโรงเรียน

พ.ศ. 2541 เปิดสอนขยายโอกาสทางการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3

วันที่ 1 พฤศจิกายน 2542 สปจ. ได้ส่งตัว นายไพโรจน์ กลิ่นหอม ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดวังแก้วเวการาม สังกัด สปอ.สังขละบุรี มาดำรงตำแหน่งรักษาการตำแหน่งในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา”

ปีการศึกษา 2554 ได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สร้างอาคารเรียนแบบ 105/29 จำนวน 1 หลัง 2 ชั้น 4 ห้องเรียน ใต้ถุนโล่ง ด้วยงบประมาณ 2,950,000 บาท คณะกรรมการสถานศึกษา เจ้าอาวาสวัดห้วยเหนียว และคณะครูได้จัดหา งบประมาณสนับสนุน ขยายห้องเรียนเพิ่มเติมอีก 1 ห้องเรียน เป็นจำนวนเงิน 500,000 บาท และได้จัดซื้อที่ดินเพิ่มให้กับทางโรงเรียน เป็นพื้นที่ 1 งานเศษ จำนวนเงิน 100,000 บาท

ปีการศึกษา 2555 โรงเรียนจัดงานทอดผ้าป่าเพื่อการศึกษา จัดหางบประมาณสนับสนุน ต่อเติมใต้ถุนอาคารเป็นห้องสมุดใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

ปีการศึกษา 2558 โรงเรียนได้รับงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน สร้างอาคารเรียน แบบ 318ล/55ก เป็นอาคาร 4 ชั้น ใต้ถุนโล่ง 18 ห้องเรียน ด้วยงบประมาณ 21,768,000 บาท

ตารางที่ 1 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตำแหน่ง	ชาย	หญิง	จำนวน
ผู้บริหาร	1	-	1
ข้าราชการครู	2	19	21
อัตราจ้าง (โรงเรียน)	-	1	1
รวม	3	20	23

(ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม 2560)

ตารางที่ 2 จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอนประจำปีการศึกษา 2560

ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
อ.1	7	10	17
อ.2	16	8	34
อ.3/1	12	9	2
อ.3/2	13	9	22
รวมอนุบาล	48	46	94
ระดับชั้น	จำนวนนักเรียน		
	ชาย	หญิง	รวม
ป.1/1	9	10	19
ป.1/2	11	10	21
ป.2	18	21	39
ป.3	17	10	27
ป.4	19	18	37
ป.5/1	17	7	24
ป.5/2	16	7	23
ป.6/1	11	13	24
ป.6/2	12	13	25
รวมประถม	130	109	239
ม.1/1	18	14	32
ม.1/2	20	12	32
ม.2/1	22	19	41
ม.2/2	22	18	40
ม.3/1	13	15	28
ม.3/2	17	17	34
รวมมัธยม	112	95	207
รวมทั้งสิ้น	290	250	540

(ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2560)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และการบูรณาการด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5⁴³

ณัทพล โตบาร์มีกุล ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความภูมิใจใจองค์กร โดยภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3⁴⁴

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการศึกษา พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของ

⁴³ เชษฐา ไชยเดช, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 152-154.

⁴⁴ ณัทพล โตบาร์มีกุล, “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), 78-79.

กลุ่มตัวอย่างโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้อค้นพบเพิ่มเติม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความหลากหลายของงานและการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41⁴⁵

พันโทฉัฐชัย มีชั้นช่วง ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการนายทหารชั้นประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง 2) อิทธิพลของคุณภาพชีวิตสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 17.0 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 28.5 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 ได้ร้อยละ 30.7 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3 มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสูงกว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3⁴⁶

รัตนารณ บัญมี ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า

⁴⁵ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552), 79-81.

⁴⁶ พันโทฉัฐชัย มีชั้นช่วง, “คุณภาพชีวิต ในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2552), 84-85.

ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05⁴⁷

วารุณี แดบสูงเนิน ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้า พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง 2) ผลของความสัมพันธ์ 2.1) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ 2.2) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการเสริมสร้างพลังในงาน 2.3) ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การเสริมสร้างพลังในงาน 2.4) คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของ พยาบาลระดับปฏิบัติการ 2.5) ความผูกพันต่อองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการให้บริการของ พยาบาลระดับปฏิบัติการ 2.6) การเสริมสร้างพลังอำนาจรายด้านมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพ การให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือนและระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับ ปฏิบัติการ 3) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน สถานภาพ ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษต่อเดือน ระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ 3.1) อายุมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ โดยพบว่า พยาบาลที่มีช่วงอายุ 41-55 ปี มีความผูกพันต่อองค์การมากที่สุด 3.2) อายุงานมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างพลังในงาน โดยพบว่า พยาบาลที่มีอายุงานน้อยกว่า 2 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานและการเสริมสร้างอำนาจในงานสูงที่สุด 3.4) ระดับเงินเดือน รายได้พิเศษ

⁴⁷ รัตนาภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 55-59.

ต่อเดือนและระดับการศึกษา ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ⁴⁸

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁴⁹

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จากผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวในรายปีมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพงานจะอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือด้านภาวะผู้นำ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านสิทธิของลูกจ้าง รองลงมาคือด้านความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งจากผลการศึกษาวิจัยทั้ง 9 องค์ประกอบ พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าจะมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้าง

⁴⁸ วารุณี แดบสูงเนิน, “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554), 118-121.

⁴⁹ เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2553), บทคัดย่อ.

ชั่วคราวรายปีมีความรู้สึกวาหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือปฏิบัติงานอยู่นั้น ยังให้ความสำคัญน้อย ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในชีวิต⁵⁰

เสาวรส คุณาปัญญา ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2) ความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยข้อที่พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3) แนวโน้ม พฤติกรรมการทำงานในอนาคต มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะ ทำต่อไป และพนักงานไม่ได้หาข้อมูลการทำงานใหม่ในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4) ปัจจัย ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน 5) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้ ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน 6) ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง⁵¹

⁵⁰ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร มหาวิทยลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551), 66-68.

⁵¹ เสาวรส คุณาปัญญา, “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน การทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง” (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, 2552), บทคัดย่อ.

งานวิจัยต่างประเทศ

จุง (Jung) ศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานหลายประการ พบว่าการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลและมีผลต่อการปฏิบัติงาน และยังพบว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลและบทบาทในการกำหนดรูปแบบในการบริหารงาน และมีอิทธิพลในการตัดสินใจในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ⁵²

ไนเลอร์ (Nailor) ได้ศึกษาคุณสมบัติที่ดีของโปรแกรมการแนะนำที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อใช้ประโยชน์ในการเป็นตัวเร่งให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนในอนาคต เนื่องจากการที่นักศึกษาส่วนใหญ่เชื่อบทบาทของนักแนะแนวในการปฏิรูปการศึกษา ก็คือเป็นนักการศึกษาที่มีหน้าที่ช่วยเหลือในการพัฒนาปรับปรุงบรรยากาศในการเรียนของโรงเรียน การปฏิบัติงานการเรียนของนักเรียนเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียน ครอบครัว บุคลากร บริการนักเรียนหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนถึงชุมชน การเก็บข้อมูลใช้เทคนิคสามเส้า คือ ข้อมูลจากเอกสารอ้างอิง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสาขาการแนะแนวโรงเรียนและจากการใช้แบบสอบถามนักแนะแนวโรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า โปรแกรมแนะนำที่ดีควรมีคุณลักษณะ 6 ประการคือ 1) บทบาทและความรับผิดชอบ 2) มาตรฐาน 3) ระบบการแนะแนว 4) การประเมินผล 5) การพัฒนาวิชาชีพ 6) ความเสมอภาคและการเข้าใช้บริการ⁵³

อิซุมิ (Izumi) ได้ศึกษาสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียนประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนียจากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอน หลักสูตร การพัฒนาครู ระเบียบวินัย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง เป็นต้น ครูใหญ่มีภาวะผู้นำที่สูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลกำหนด โรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูมากกว่าใบุฒิต่างการสอน ครูใหญ่โรงเรียนเหล่านี้ยังยืนยันด้วยว่า คุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น⁵⁴

⁵² Loren B. Jung, "Decision Making of Superintendents of School: A Study of the Relationship of Factors Involved with Choice Made," **Dissertation Abstracts International** 30, 7 (January 1970): 262-A.

⁵³ Nailor Raiphi, *Developing School Counselors as Changes Agents for School of Tanarow*, (2000): 2815.

⁵⁴ Lance T. Izumi, **They Have Overcome: High-Poverty, High-performing School in California** (California: Pacific Research Inst, 2002), Abstract.

เพียร์สันและมูมอร์ (Pearson and Moomaw) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอิสระของครูและความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ถ้าครูมีอิสระในการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลง แต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างภาวะอิสระทางหลักสูตรและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าภาวะอิสระในเรื่องทั่วไปเพิ่มขึ้น การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันนั้นหากมีความพึงพอใจในงาน การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลงและความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นนั้นสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและการได้รับมอบอำนาจในระดับสูง ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่าไม่มีความแตกต่างในภาวะอิสระของครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน (ระดับประถม ระดับมัธยม ระดับเตรียมอุดม)⁵⁵

จอห์นสัน (Johnson) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแผนการให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิผลในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า แผนการแนะแนวในปัจจุบันควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสมกับเป้าประสงค์ นอกจากนี้ การสำรวจประสิทธิผลของแผนงานโรงเรียนจะสามารถนำไปใช้กับฝ่ายกิจกรรมการป้องกันการศึกษาและผู้มีวิชาชีพเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาที่แสวงหาแผนงาน การให้คำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ ที่มุ่งให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของนักเรียน⁵⁶

สตีล (Steel) และแคริก (Craig) กล่าวถึงงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson) และโครงการสำหรับครูรุ่นใหม่ในอนาคตที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผลการวิจัยพบว่า ครูจะบรรลุความเป็นครูมืออาชีพก็ต่อเมื่อการตัดสินใจของพวกเขาเชื่อถือได้ ผลงานของพวกเขาเป็นที่ยอมรับ และไม่มีข้อตำหนิ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานควรจะต้องสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมภาวะผู้นำในห้องเรียนและในสังคมโรงเรียนด้วย⁵⁷

เฮอร์เบิร์ต (Herbert) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ 1) มีการตอบสนองความต้องการ

⁵⁵ L. Carolyn Pearson and William, “The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionism,” *Eduactional Research Quarterly* 29, 1 (September 2005): Abstract.

⁵⁶ Donita Louise Johnson, “Significant Factor Influencing an Effective School Counseling Program,” *Philosophy dissertation of Walden University* (2004).

⁵⁷ Christopher Steel and Elizabeth Craig, “Reworking Industrail Models, Exploring Contemporary Ldeas, And Fostering Teacher Leadership,” *Phi Delta Kappan* 87, 9 (May 2006): Abstract.

ด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคม 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม⁵⁸

สรุป

จากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในการทำงาน จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตของครูในหลายๆด้านขึ้นอยู่กับความความพึงพอใจในการทำงานด้วย ดังนั้น โรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องศึกษาและหาวิธีการที่จะจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ ดังที่ วอลตัน (Walton) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน



⁵⁸ Herbert,J., “ Development of a Life Quality Inventory,” **Dissertaion Abstracts International** 5, 3 (1974): 34-40.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้บุคลากรในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างมีระบบด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขั้นตอนของการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ รวมไปถึงสถิติ และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาจัดทำโครงร่างงานวิจัย และเสนอขอความเห็นชอบขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือ แล้วนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ มาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

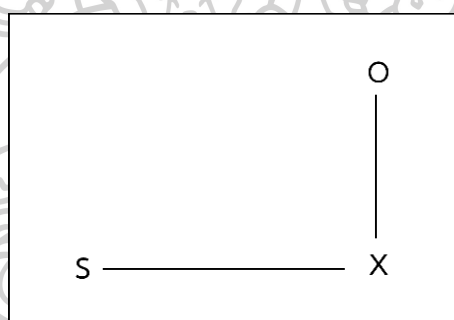
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานผลการวิจัย นำเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วยแผนแบบการวิจัย ประชากรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ซึ่งมีแผนแบบการวิจัยลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครู 21 คน และครูอัตราจ้าง 1 คน รวม 22 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน

2. **ตัวแปรที่ศึกษา** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) ประกอบด้วย

2.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับครูเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่ครูได้ทำงานกับองค์กร โดยได้รับเพียงพอและยุติธรรมที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

2.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้แก่ครู สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การจัดโอกาสให้ครูได้ใช้ประโยชน์ และได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และมีความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงาน

2.4 ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ หมายถึง การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของครู ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงชีวิตและขยายความสามารถของครูเอง ความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

2.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ครูมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองนั้นมีคุณค่า จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระทางอคติ ความรู้สึกที่ชุมชนหรือสังคมนั้นมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองต่อบุคคลอื่น ความรู้สึกที่ไม่มีแบ่งชั้นกันในองค์กร และมีความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.6 ประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญของครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะอยู่จะอยู่ในระดับใด มีการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีส่วนร่วม แก้ปัญหาด้วยเหตุผล แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ มีสิทธิและหน้าที่อย่างเสมอภาค ซึ่งถือเป็นความต้องการส่วนหนึ่งของครูที่ช่วยสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน

2.7 จังหวะชีวิต หมายถึง การทำงานระหว่างความสมดุลกับบทบาทของชีวิตครูนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ รวมถึงการเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

2.8 ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไป ในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองและอื่นๆ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลจำนวน 1 ฉบับ รายละเอียดของแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งสอบถามรายละเอียดเกี่ยวกับเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน วัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ชุมชน มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนนของแต่ละระดับเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด สอบถามเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักฐาน วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ผู้วิจัยประยุกต์ใช้เครื่องมือของ นางจินดากานต์ คงเดชาชาญ ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a-coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966⁵⁹

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ในการให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดมาแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ
2. นำแบบสอบถามมาตรวจรวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณค่าสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลใช้ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ใช้สถิติมัชฌิมเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ที่ได้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁶⁰ ดังนี้

⁵⁹ จินดากานต์ คงเดชาชาญ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), 67.

⁶⁰ John W. Best and James V. Kahn, *Research in Education*, 10th ed. (Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006), 310.

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุป

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ตามแนวคิดของวอลตัน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้ครูในโรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จำนวน 22 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton) จำนวน 8 ด้านดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการทางสังคม 6) ประชาธิปไตยในการทำงาน 7) จังหวะชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามของประชากรที่ศึกษารวมทั้งสิ้น 22 คน คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครู 20 คน และครูอัตราจ้าง 1 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 22 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี รวมทั้งสิ้น 22 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครู 20 คน และครูอัตราจ้าง 1 คน ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้ แยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 22)

สถานภาพ		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ	1. ชาย	3	13.64
	2. หญิง	19	86.36
รวม		22	100.00
2. อายุ	1. น้อยกว่า 30 ปี	3	13.64
	2. 30 – 39 ปี	6	27.27
	3. 40 – 49 ปี	1	4.54
	4. 50 ปีขึ้นไป	12	54.55
รวม		22	100.00
3. ระดับการศึกษา	1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
	2. ปริญญาตรี	17	77.27
	3. ปริญญาโท	5	22.73
	4. ปริญญาเอก	0	0.00
รวม		22	100.00
4. ตำแหน่ง	1. ครูผู้ช่วย	3	13.64
	2. ครู คศ. 1	4	18.18
	3. ครู คศ. 2	2	9.09
	4. ครู คศ. 3	11	50.00
	5. ผู้อำนวยการ	1	4.54
	6. ครูอัตราจ้าง	1	4.54
รวม		22	100.00
5. ประสบการณ์ ในการทำงาน	1. ไม่เกิน 5 ปี	5	22.73
	2. 6-10 ปี	2	9.09
	3. 11-15	2	9.09
	4. 16-20 ปี	0	0.00
	5. 21-25 ปี	2	9.09
	6. มากกว่า 25 ปี	11	50.00
รวม		22	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพโดยรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 86.36 เป็นเพศชาย 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ด้านอายุ 50 ปีขึ้นไป มีมากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมาคืออายุระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 รองลงมาคืออายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และอายุระหว่าง 40 – 49 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 ในด้านระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 และระดับปริญญาโท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า เป็นข้าราชการครูมากที่สุด มีจำนวน 21 คน ซึ่งแบ่งเป็นข้าราชการระดับครู คศ.3 ที่มีมากที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือระดับครู คศ. 1 จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 รองลงมาคือระดับครูผู้ช่วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 ระดับครู คศ. 2 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตำแหน่งผู้อำนวยการ 1 คน และตำแหน่งครูอัตราจ้าง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.54 และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ จะมีมากกว่า 25 ปีมากที่สุด มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 22.73 และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 6-10 ปี 11-15 ปี และ 21-25 ปี มีจำนวนเท่ากันคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อตอบข้อคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน นำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดตามตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 12

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.02	0.91	มาก
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.68	0.85	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.11	0.73	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ	4.08	0.77	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม	4.07	0.69	มาก
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน	3.98	0.77	มาก
7. จังหวะชีวิต	3.48	0.70	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน	4.03	0.69	มาก
รวม	3.93	0.59	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นในด้านของจังหวะชีวิต ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.70$) ที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.77$) การบูรณาการทางสังคม ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.69$) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.69$) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.91$) ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.77$) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.85$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดคือ ด้านของจังหวะชีวิต ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.91 - 0.69$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปุณฺยสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่
เหมาะสมและยุติธรรม

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม			
1. ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้ อยู่ในปัจจุบัน	4.09	0.81	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายของท่านและ ครอบครัว	3.82	0.96	มาก
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนยุติธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	4.23	0.97	มาก
4. ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.05	0.90	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	4.14	0.83	มาก
6. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.77	1.02	มาก
รวม	4.02	0.91	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว
“ปุณฺยสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมมีค่าอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม
และยุติธรรมมีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะ
คล้ายคลึงกัน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.83$) ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้
อยู่ในปัจจุบัน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.81$) ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนจากผลการปฏิบัติงาน
อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.90$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่าย
ของท่านและครอบครัว ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.96$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้าน
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมคือ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

เมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ($\mu = 3.77$, $\sigma = 1.02$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 1.02 - 0.81$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย			
1. ท่านมีห้องทำงานที่สะอาด อุดหนุนเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ	3.91	1.02	มาก
2. สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งสาธารณูปโภคมีความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.82	0.80	มาก
3. มีการบำรุง รักษา ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่สภาพที่ดีพร้อมใช้งาน	3.41	0.91	ปานกลาง
4. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี	3.73	0.70	มาก
5. สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นเสียงและสิ่งรบกวนทางสายตา	3.50	0.86	มาก
6. มีการแก้ไข และพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรอบโรงเรียนของท่านเมื่อเกิดสิ่งรบกวน	3.73	0.83	มาก
รวม	3.68	0.85	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้นในด้านมีการบำรุง รักษา ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่สภาพที่ดีพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.91$) ที่มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีห้องทำงานที่สะอาด อุดหนุนเหมาะสม

และมีแสงสว่างที่เพียงพอ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 1.02$) สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งสาธารณูปโภค มีความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.80$) มีการแก้ไข และพัฒนา สภาพแวดล้อมโดยรอบโรงเรียนของท่านเมื่อเกิดสิ่งรบกวน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.83$) มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.70$) สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นเสียงและสิ่งรบกวนทางสายตา ($\mu = 3.50$, $\sigma = 0.86$) และด้านที่มีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คือ มีการบำรุง รักษา ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่สภาพที่ตีพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.91$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 1.02 - 0.80$) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			
1. ท่านได้ใช้ความสามารถอย่าเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.36	0.58	มาก
2. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่	4.23	0.69	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.91	0.81	มาก
4. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	3.95	0.79	มาก
5. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดกันทำ	4.27	0.70	มาก
6. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.95	0.84	มาก
รวม	4.11	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

โรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.58$) ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดกันทำ ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.70$) ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.69$) ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.84$) ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.79$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ ท่านได้รับการสนับสนุนเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.84 - 0.58$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ			
1. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.14	0.89	มาก
2. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	0.87	มาก
3. การปฏิบัติงานตามหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของท่าน	4.36	0.58	มาก
4. ท่านได้นำความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.95	0.65	มาก
5. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองในทุกด้าน	4.09	0.81	มาก
6. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เป็นอย่างดี	3.95	0.84	มาก
รวม	4.08	0.77	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าและ

สวัสดีภาพมีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การปฏิบัติงานตามหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของท่าน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.58$) ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.89$) ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองในทุกด้าน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.81$) ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.87$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพซึ่งมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันคือ ท่านได้นำความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.65$) และท่านได้รับการพัฒนาความรู้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.84$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.89 - 0.58$) แสดงว่า ความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปัญฺยสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านการบูรณาการทางสังคม			
1. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.14	0.64	มาก
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของท่าน	4.09	0.53	มาก
3. ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน	4.14	0.56	มาก
4. ท่านมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานได้และมีความสามัคคี	4.32	0.72	มาก
5. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.18	0.80	มาก
6. การทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปด้วยความสมัครสมานสามัคคี	4.27	0.55	มาก
7. ท่านมักได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่างๆ ของชุมชน	3.64	0.90	มาก
8. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงเรียน	3.82	0.85	มาก
รวม	4.07	0.69	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณณสิริวิทยา” ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้และมีความสามัคคี ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.72$) การทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.55$) ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\mu = 4.18$, $\sigma = 0.80$) ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.64$) และท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.56$) โดยมีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากัน ต่อมาคือ เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.53$) ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงเรียน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.85$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านด้านการบูรณาการทางสังคมคือ ท่านมักได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่างๆ ของชุมชน ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.53$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.90 - 0.53$) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณณสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน			
1. ท่านพอใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน	4.00	0.76	มาก
2. โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย	3.86	0.71	มาก
3. บทบาทหน้าที่ของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน	4.00	0.82	มาก
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ	3.95	0.84	มาก

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน (ต่อ)

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
5. ท่านได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานคนอื่น	4.00	0.87	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารโรงเรียนด้วยความเป็นธรรม	4.05	0.65	มาก
รวม	3.97	0.77	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารโรงเรียนด้วยความเป็นธรรม ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.65$) รองลงมา มี 3 ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันคือ ท่านพอใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.76$) บทบาทหน้าที่ของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$) และท่านได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานคนอื่น ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.65$) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุม ปรึกษาหารือได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.84$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านประชาธิปไตยในการทำงานคือ โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.71$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.84 - 0.65$) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านจังหวะชีวิต

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านจังหวะชีวิต			
1. ท่านมีเวลาเพื่อพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.09	0.53	ปานกลาง
2. ท่านมีเวลาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน	3.32	0.78	ปานกลาง
3. ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	3.18	0.73	ปานกลาง
4. ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวท่านไม่รู้สึกรำคาญกังวลเกี่ยวกับงาน	3.23	0.69	ปานกลาง
5. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.36	0.73	ปานกลาง
6. งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน	3.64	0.73	มาก
7. ความสำเร็จจากงานมีผลดีต่อการดำเนินชีวิตของท่าน	4.00	0.69	มาก
8. ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสังคมภายนอกโรงเรียน	4.00	0.76	มาก
รวม	3.48	0.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านจังหวะชีวิต โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.47$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” ด้านจังหวะชีวิต จะมีระดับปานกลางมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ซึ่งมี 2 ข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันคือ ความสำเร็จจากงานมีผลดีต่อการดำเนินชีวิตของท่าน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.69$) และท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสังคมภายนอกโรงเรียน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.73$) ต่อไปจะอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.73$) ท่านมีเวลาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.32$, $\sigma = 0.78$) ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวท่านไม่รู้สึกรำคาญกังวลเกี่ยวกับงาน ($\mu = 3.23$, $\sigma = 0.69$) ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.18$, $\sigma = 0.73$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านจังหวะชีวิตท่านมีเวลาเพื่อพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.53$)

เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.76 - 0.53$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปุญฺสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

(N = 22)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	μ	σ	ระดับ
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน			
1. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น	3.86	0.71	มาก
2. ท่านมีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.09	0.68	มาก
3. ท่านสามารถแนะนำหรือเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับคนในชุมชนได้	3.86	0.77	มาก
4. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้นำท้องถิ่นและคนต่างอาชีพกับท่าน	3.82	0.80	มาก
5. ท่านเชื่อว่านักเรียนมีคุณภาพ มาจากผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.00	0.69	มาก
6. ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจเมื่อลูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในชีวิตและงาน	4.55	0.51	มาก
รวม	4.03	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “ปุญฺสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน โดยภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชนมีค่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจเมื่อลูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในชีวิตและงาน ($\mu = 4.55$, $\sigma = 0.51$) ท่านมีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชน ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.68$) ท่านเชื่อว่านักเรียนมีคุณภาพ มาจากผลการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.69$) รองลงมา 2 ข้อค่ามัชฌิมเลขคณิตเท่ากันคือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.71$) และท่านสามารถแนะนำหรือเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับคนในชุมชนได้ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.77$) และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดในด้านความเกี่ยวข้องกับ

สัมพันธ์กับชุมชนคือ ท่านได้รับการยอมรับจากผู้นำท้องถิ่นและคนต่างอาชีพกับท่าน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) พบว่า มีการกระจายของข้อมูลน้อย ($\sigma = 0.80 - 0.51$) แสดงว่า ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิด ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยิว “ปัญญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบคำถามปลายเปิดของผู้ให้ข้อมูล เพื่อทราบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนวัดห้วยเหินยิว “ปัญญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยได้ข้อสรุป ดังนี้

1. ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีสิ่งจูงใจหรือมีการชื่นชมสร้างขวัญและกำลังใจในกรณีที่ครูมีการทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในช่วงของวันหยุด จากการพัฒนาปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสม เช่น การจัดทำการแสดงต่างๆ ในวันสำคัญของทางโรงเรียน หรือชุมชน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและมีรายได้เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการสำรวจ ซ่อมแซมอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัยและพร้อมใช้งานเสมอ มุมอับบริเวณตึกควรตัดหญ้าและทำความสะอาดให้เรียบร้อย ถังขยะในบริเวณต่างๆ ของโรงเรียนควรมีเพิ่มขึ้น เพื่อช่วยลดปริมาณขยะที่จะส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ส่งเสริมการปลูกและอนุรักษ์ต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่นและควรมีการจัดการกับมลภาวะบริเวณรอบโรงเรียน เช่น เสียงและกลิ่นของโรงงานใกล้เคียง ภายในห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการต่างๆ รวมไปถึงห้องพักครู ควรมีพัดลมหรือช่องลมที่สามารถถ่ายเทอากาศได้ โรงอาหารควรมีระบบการจัดการความสะอาดทั้งเรื่องของอาหารและห้องรับประทานอาหารของครูและนักเรียน มีการแบ่งหน้าที่ในการรับผิดชอบอย่างชัดเจนและเข้มงวด เพื่อสุขอนามัยที่ดีของทุกคนในโรงเรียน รวมไปถึงความปลอดภัยด้านจราจรของนักเรียนและผู้ปกครองในช่วงตอนเช้าและตอนเย็น ควรมีการประสานกับทางตำรวจจราจรในการเข้ามาช่วยเหลือการข้ามถนนของนักเรียนทุกวัน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารควรส่งครูเข้ารับการอบรมที่ตรงกับความรู้ความสามารถในด้านนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำมาปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองและองค์กรต่อไป ครูทุกคนควรมีส่วนในการส่งเสริม

และช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานต่างๆ ของโรงเรียน โดยผ่านความคิดที่เป็นอิสระทั้งในด้านการแสดงความคิดเห็นและการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อนำไปสู่ความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน รวมไปถึงในกรณีที่มีครูบรรจุใหม่ ควรมีการจัดครูพี่เลี้ยงที่คอยแนะนำหรือสอนงาน เพื่อช่วยลดปริมาณงานและเป็นการสร้างคนในการทำงานที่ดีต่อไป

4. ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามสภาพของการปฏิบัติงานจริง พิจารณาด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และควรมีการส่งเสริมสนับสนุนความรู้ความสามารถของครูให้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองในทุกๆ ด้าน นอกจากนี้ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การชมเชย รางวัลน้ำใจตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป นอกจากนี้ควรมีการกระจายงานที่มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน เพื่อครูจะได้มีโอกาสนำไปใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองต่อไป

5. การบูรณาการทางสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การประชุมครูกับผู้ปกครอง เป็นต้น อาจจัดภายในโรงเรียนหรือภายในชุมชนสลับสับเปลี่ยนกันไป เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง หรือมีการเชิญบุคลากรในชุมชนที่มีความสามารถพิเศษทางด้านงานอาชีพเข้ามาสอนนักเรียน เพื่อสร้างงานอาชีพให้กับนักเรียนในอนาคต รวมไปถึงครูก็สามารถที่จะออกไปเผยแพร่ความรู้ของตนภายในชุมชนได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ร่วมกัน

6. ประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนในโรงเรียนควรรับฟังความคิดเห็นของกันและกันโดยไม่มีอคติ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้โอกาสครูทุกคนได้มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และยึดความเป็นประชาธิปไตยเป็นที่ตั้งมากกว่าความคิดส่วนตัว ควรมีความเป็นธรรมในการกระจายงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ควรมีการแจ้งหรือมีความชัดเจนในการปฏิบัติ

7. จังหวะชีวิต ผู้บริหารหรือฝ่ายวิชาการ ควรมีการจัดแบ่งคาบสอนของครูแต่ละท่านให้มีความเหมาะสม ในกรณีที่ครูบางคนต้องทำงานพิเศษเพิ่มเติมด้วย สำหรับการส่งบุคลากรเข้ารับอบรมหรือประชุม ควรพิจารณาเนื้อหาที่ตรงกับความรู้ ความสามารถหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นโดยตรง เพื่อให้ง่ายต่อการนำข้อมูลมาปฏิบัติต่อ หรือควรพิจารณาตามความเหมาะสมของระยะทางในการเดินทางไปอบรมด้วย ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทุกคนในโรงเรียน เช่น การกินเลี้ยงสังสรรค์ การเที่ยวพักผ่อนช่วงวันหยุด การออกกำลังกายร่วมกัน เพื่อเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานและกระชับความสัมพันธ์ของคนในโรงเรียนด้วย นอกจากการกระชับความสัมพันธ์ภายในโรงเรียนแล้ว ควรคำนึงถึงความสัมพันธ์

ภายในครอบครัวของบุคลากรทุกคนด้วย การสั่งงานหรือการสั่งให้ครูมาปฏิบัติหน้าที่ในช่วงของวันหยุดหรือการทำงานล่วงเวลาของวันทำงาน ควรมีความเหมาะสมหรือมีความจำเป็นจริงๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวในการทำกิจกรรมความสุขร่วมกัน

8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญต่างๆ ที่ทั้งโรงเรียนจัดขึ้น หรือชุมชนจัดขึ้น เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ และเป็นการแสดงความรู้ความสามารถต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ เช่น การจัดกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ที่อาจมีการให้ผู้ปกครอง หรือผู้นำชุมชนได้มามีส่วนในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อได้ชื่นชมในความรู้ความสามารถทั้งของครู และนักเรียนกับความสำเร็จในงานนั้นๆ ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของชุมชน เช่น วันลอยกระทง งานวันเข้าพรรษา ออกพรรษา ที่ทางวัดมีการจัดงานทุกปี อาจส่งครูหรือนักเรียนไปช่วยจัดสถานที่หรือเตรียมงานในแต่ละด้าน เพื่อให้นักเรียนเกิดความรักในชุมชน ความมีน้ำใจและสร้างงานอาชีพในตนเองได้



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้บุคลากรโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ข้าราชการครู 20 คน และครูอัตราจ้าง 1 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” ตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในด้านอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน และระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดก็คือ ด้านของจังหวัดชีวิต อยู่ระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี มีข้อเสนอแนะจำนวน 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนในกรณีที่ปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถพิเศษ ทำงานนอกเวลาหรือช่วงของ

วันหยุด ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของขวัญกำลังใจ พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ให้ควรมีการซ่อมแซมให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมทั้งภายในห้องเรียนและภายในโรงเรียนควรมีความสะอาดในทุกๆ ด้าน

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูควรได้รับการอบรมที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง และบุคลากรทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ผู้บริหารควรกระจายงานด้วยความเหมาะสม และพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมและตามสภาพของการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ทางโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อกระชับความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เช่น กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวันวิชาการโรงเรียน เป็นต้น

2.6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในโดยไม่มีอคติ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ควรมีการแจ้งหรือมีความชัดเจนในการปฏิบัติ

2.7 ด้านจังหวะชีวิต ผู้บริหารหรือวิชาการควรมีความเหมาะสมในการจัดชั่วโมงสอนของครูแต่ละท่าน รวมไปถึงการส่งบุคลากรเข้ารับอบรม ควรพิจารณาเนื้อหาที่ตรงกับความรู้ความสามารถกับบุคคลนั้นโดยตรง เสริมสร้างการมีเวลาให้ได้อยู่กับครอบครัว และสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

2.8 ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนควรมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชนเพิ่มขึ้น ในการทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญต่างๆ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง ครู นักเรียน ควรมีส่วนได้ช่วยกันแก้ไขและพัฒนาโรงเรียนร่วมกัน

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริง ที่ควรเสริมสร้างเพื่อให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมาคือ ด้านความเจริญก้าวหน้า และสวัสดิภาพ การบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุดก็คือ ด้านของจังหวะชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้คือ ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรในโรงเรียนโดยส่วนใหญ่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป จึงทำให้ปัญหาทางด้านค่าตอบแทนค่อนข้างมีน้อย และด้วยเป็นครูในเขตพื้นที่ใกล้โรงเรียนจึงทำให้ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทางได้เป็นอย่างมาก มีครูเพียงส่วนน้อยที่มีผลกระทบกับปัญหาทางการเงิน ซึ่งได้แก่ครูในวัยอายุน้อยกว่า 30 ปี และอายุ 30 – 39 ปี เพราะอยู่ในช่วงของการเริ่มบรรจุเข้าทำงานเงินเดือนยังน้อยจึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย แต่สิ่งสำคัญก็คือการต้องดำเนินชีวิตด้วยความพอเพียง ใช้ชีวิตทุกวันกับการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสุข สร้างสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และครูโดยส่วนใหญ่จะมีมุมมองในแง่บวกคือการเป็นข้าราชการที่เข้ามามีส่วนร่วมรับใช้แผ่นดิน จึงทำให้ครูทุกคนเสียสละ อุตสาหะกายและแรงใจในการทำงานเพื่อส่วนรวมในการอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพราะนักเรียนจะสามารถเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป เมื่อมีนักเรียนดี เพื่อนร่วมงานดี จึงส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาได้ ซึ่งสอดคล้องกับ เชชชฐา ไชยเดช ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ตลอดจนครูได้รับการส่งเสริมและพัฒนาตนเองจากผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง ในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อให้ได้ความรู้หรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถกับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

ผู้บริหารควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ที่ค่ามัชฌิมเลขคณิตเป็นค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านจังหวะชีวิต เนื่องด้วยภาระงานที่ครูต้องรับผิดชอบในแต่ละวันมีค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็นภาระการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักของครู ในแต่ละวันครูค่อนข้างที่จะสอนหลายชั่วโมง โดยเฉพาะครูประถมที่ต้องสอนเด็กนักเรียนทั้งวัน และครูบางคนก็ได้สอนไม่ตรงกับวิชาเอกที่จบมา และด้วยภาระงานพิเศษต่างๆ ที่ครูแต่ละคนได้รับ ค่อนข้างที่จะมีมากและเร่งด่วน จึงทำให้เกิดความตึงเครียด ไม่มีเวลาพุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัว เพราะต้องทำงานในช่วงของวันหยุดเสาร์อาทิตย์ เกิดความวิตกกังวล กลัวงานจะไม่เสร็จ ทำให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตมีค่ามัชฌิมเลขคณิตลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับเสาวรส คุหาปัญญา ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับดี ซึ่งอธิบายได้ว่า ชีวิตเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนหรือดำเนินชีวิตประจำวัน ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ สอดคล้องกับบุญแสง ชีระภากร ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่า องค์การต้องส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำ ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งได้เสนอแนะความคิดและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใส และยุติธรรม โดยพิจารณาจากการปฏิบัติงานจริง มีการให้ค่าตอบแทนหรือให้กำลังใจกับบุคลากรด้วยความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฏพล โตบาร์มีกุล ที่ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความ

ภูมิใจใจองค์การ โดยภาพรวมส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการสำรวจและซ่อมแซม อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ดี ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดูแลสภาพแวดล้อมภายใน บริเวณต่างๆ ของโรงเรียนให้มีความร่มรื่น สะอาดและน่าอยู่ มีการจัดการกับมลภาวะบริเวณ รอบโรงเรียน เช่น เสียงและกลิ่นของโรงงานใกล้เคียง สอดคล้องกับ รัตนารักษ์ บุญมี ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานในด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับดี

2.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรส่งเสริมเข้ารับการอบรมที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและความต้องการในด้านนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อจะได้นำมาปรับใช้ในการ จัดการเรียนการสอน และพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเองและองค์กรต่อไป นอกจากนี้ครูทุกคน ควรมีส่วนในการช่วยกันคิดแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยผ่านความคิดที่เป็นอิสระ ในการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อนำไปสู่ความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ร่วมกันคิด ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของเฮร์เบิร์ต (Berbert) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า บุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้น ต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ 1) มีการตอบสนองความต้องการด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนา ตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคม 4) การติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

2.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนความรู้ ความสามารถของครูให้ได้มีโอกาสแสดงศักยภาพของตนเองในทุกๆด้าน นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น การชมเชย รางวัลน้ำใจตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความสุขและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสตีล (Steel) และแคริก (Craig) ที่กล่าวถึงงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson) และโครงการสำหรับครูรุ่นใหม่ ในอนาคตที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผลการวิจัยพบว่า ครูจะบรรลุความเป็นครูมืออาชีพก็ต่อเมื่อการ ตัดสินใจของพวกเขาเชื่อถือได้ ผลงานของพวกเขาเป็นที่ยอมรับ และไม่มีข้อตำหนิ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานควรจะต้องสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมภาวะผู้นำ ในห้องเรียนและในสังคมโรงเรียนด้วย

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน ควรมีการจัดเป็นระยะอาจจะจัดภายในโรงเรียนหรือภายในชุมชน เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นทั้งต่อผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง สร้างความสนิทสนม ความสามัคคีให้เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ชุมชนและโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมในการแสดง ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อช่วยกันพัฒนาโรงเรียนต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุง (Jung)

ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานหลายประการ พบว่า การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม มีอิทธิพลและมีผลต่อการปฏิบัติงาน และยังพบว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธกับสังคม มีอิทธิพลและบทบาทในการกำหนดรูปแบบในการบริหารงานและมีอิทธิพลในการตัดสินใจในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคนในโรงเรียนโดยไม่มีอคติ ให้ความสำคัญและให้โอกาสครูทุกคนได้มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และยึดความเป็นประชาธิปไตยเป็นที่ตั้งมากกว่าความคิดเห็นส่วนตัว ควรมีความเป็นธรรมในการกระจายงานให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ควรมีการแจ้งหรือมีความชัดเจนในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ทองสมนึก ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านจังหวะชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ด้านจังหวะชีวิต ครูในปัจจุบันมีภาระที่ต้องรับผิดชอบค่อนข้างมาก ทั้งงานสอนและงานพิเศษ เช่น งานพัสดุ การเงิน ห้องสมุด และโครงการต่างๆ ที่ทางต้นสังกัดจัดขึ้น จึงควรมีการจัดคาบสอนให้มีความเหมาะสม นอกจากนี้ สำหรับการส่งบุคลากรเข้ารับอบรมหรือประชุม ควรพิจารณาเนื้อหาที่ตรงกับความรู้ ความสามารถหรือเกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นโดยตรง เพื่ออำนวยความสะดวกนำข้อมูลมาปฏิบัติต่อ และเพื่อที่จะได้มีเวลาส่วนตัวอยู่กับครอบครัวในช่วงวันหยุดบ้าง เพื่อสร้างความอบอุ่นในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล ได้ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อีสาระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ความหลากหลายของงานและการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้

2.8 ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับชุมชน โรงเรียนควรเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญต่างๆ ที่ทั้งโรงเรียนจัดขึ้น หรือชุมชนจัดขึ้น เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ และเป็นการแสดงความรู้ความสามารถต่างๆ ของหน่วยงานนั้นๆ เช่น การจัดกิจกรรมทางวิชาการของโรงเรียน ที่อาจมีการให้ผู้ปกครอง หรือผู้นำชุมชนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น เพื่อได้ชื่นชมในความรู้ความสามารถทั้งของครู และนักเรียนกับความสำเร็จในงานนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุง (Jung) ที่ศึกษาถึงพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน

ของกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานหลายประการ พบว่า การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลและมีผลต่อการปฏิบัติงาน และยังพบว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีอิทธิพลและบทบาทในการช่วยกันกำหนดรูปแบบในการบริหารงานและมีอิทธิพลในการตัดสินใจในการบริหารงานของกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนี้

1. จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านจังหวะชีวิต มีค่ามีขมิ้มเลขคณิตน้อยที่สุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ควรมีการวางแผน บริหารเวลาในการจัดกิจกรรม อบรมหรือประชุมต่างๆ ให้มีความเหมาะสม โดยไม่กระทบกับเวลาปฏิบัติงานราชการหรือเวลาในช่วงของวันหยุดครูเกินไป ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและหาแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในตัวบุคลากรทุกคน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุก เหมือนกับทุกคนเป็นคนในครอบครัวเดียวกัน กระจายงานด้วยความเป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อจะได้ไม่กระทบกับเวลาส่วนตัว คือความสุขของการมีเวลาให้กับครอบครัว ปริมาณงานที่รับผิดชอบต้องไม่ก่อให้เกิดความตึงเครียดทางด้านสุขภาพ จนรู้สึกเกิดความวิตกกังวลตลอดเวลา เพื่อที่ทุกคนจะได้ปฏิบัติได้อย่างมีคุณภาพ

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูนั้น สามารถทำได้หลายแนวทาง ควรให้ครูได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ มีกิจกรรมให้ครูได้ทำร่วมกัน บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมกันคิดงานที่มีความชัดเจน และมีกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีการให้กำลังใจ หรือชมเชยในการทำงานของครู

มีการจัดอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ หรือสื่อการสอนต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานตลอดเวลา มีสวัสดิการที่เหมาะสม รวมไปถึงการมีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สะอาดและร่มรื่น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อวิจัยข้างต้น เพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนหรือสังกัดอื่น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาและเสริมสร้างให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้วยวิธีการอื่นๆ



รายการอ้างอิง

- Bernardin, John and Russell, Joyce E. A. **Human Resources Management: An Experiential Approach**. 6th ed. New York: McGraw-Hill, 2013.
- Best, John W. **Research in Education**. 10th ed. Boston, Mass: Allyn and Bacon, 2006.
- Carolyn Pearson and William. “The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment, and Professionism.” **Eduactional Research Quarterly** 29, 1 (2005).
- Christopher Steel and Elizabeth Craig. “Reworking Industrail Models, Exploring Contemporary Ldeas, And Fostering Teacher Leadership.” **Phi Delta Kappan** 87, 9 (May 2006).
- Delamotte, Yves and Takezawa Shin-ichi. **Quality of Work Life in International Perspective**. Geneva: International Labor Office, 1984.
- Dessler, Gary. **Personnel: Human Resources Management**. 5th ed. London: Prentice Hall International, 1991.
- Donita Louise Johnson. “Significant Factor Influencing an Effective School Counseling Program.” Philosophy dissertation of Walden University, 2004.
- Greenberg J. and Baron R. A. **Benavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. New Jersey: Prentice – Hill. International, 2000.
- Guest, Robert H. “Quality of work life – Learning from Tarrytown.” **Haevard Business Review** 57, 4 (July - August): 76-77.
- Herbert, J. “Development of a Life Quality Inventory.” **Dissertaion Abstracts International** 5, 3 (1974): 34-40.
- Lance T. Izumi. **They Have Overcome: High-Poverty, High-performing School in California**. California: Pacific Research Inst, 2002.
- Loren B. Jung, “Decision Making of Superintendents of School: A Study of the Relationship of Factors Involved with Choice Made.” **Dissertation Abstracts Internrtional** 30, 7 (January 1970): 262-A.
- Lunenburg, Fred C. Ornstein and Allan V. **Educational Administration: Concepts and Practices**. 6th ed. CA: Wadsworth Publishing, 2012.

Nailor Raiphi. “Developing School Counselors as Changes Agents for School of Tanarow,” 2000.

Schermerhorn, John R. **Management**. 6th ed. New York: John Wiley & Sons, 1999.

Skroven, Daniel J. **Quality of worklife Perspectives for Business and the Public Sector**. Massachusetts: Addison – Wesley Publishing Company, 1983.

Walton, Richard E. “Improving the Quality of Work Life.” **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

กรมสุขภาพจิต. **เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต**. เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.dmh.go.th>.

เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล. “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร.” **วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุพรรณบุรี จำกัด**, 2557.

จินตาทานต์ คงเดชาชาญ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครปฐม.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2555.

ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. “คุณภาพชีวิต ในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี**, 2552.

เชษฐา ไชยเดช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2550.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2549.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2551.

ณัทพล โตบารมีกุล. “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารธนชาติ สังกัดสำนักงานภาคกลาง 3.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**, 2555.

ทัศนาศวรงค์ศักดิ์. “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.” **วารสารศึกษาศาสตร์**, 2550.

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. “ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.” **วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**, 2552.

- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพฯ: เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553.
- ผจญ เฉลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรม เวลโกร จังหวัดฉะเชิงเทรา.” วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิต วิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.
- พจนานุกรม. **คุณภาพชีวิต**. เข้าถึงเมื่อ 16 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://dictionary.sanook.com>.
- พิชิต เทพวรรณ. “คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) กลยุทธ์การสร้างคุณค่าของคนสู่ผลงาน Strategy and Marketing,” 2550.
- รัตนารักษ์ บุญมี. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.” วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- วชิรวัชร งามละม่อม. **แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com>.
- วารุณี แดบสูงเนิน. “คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 2553.
- สมยศ นาวิการ. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่การประยุกต์ใช้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2540.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทาง. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.
- สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง, 2551.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). **6 ปัจจัยสู่คุณภาพชีวิตที่ดี**. เข้าถึงเมื่อ 14 มีนาคม 2560. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th>.

สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงาน**

อุตสาหกรรม. เข้าถึงเมื่อ 14 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก

<http://www.thailandindustry.com>.

เสนาะ ตีเยาว์. **การบริหารบุคคล.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2547.

เสาวรส คุหาปัญญา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ
แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
รวิโรฒ, 2552.





ภาคผนวก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา”

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณฺณสิริวิทยา”

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ทางการเรียน
การสอน

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 52 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 8 ข้อ

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งนำไปใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา
ข้อมูลที่ได้จะถือว่าเป็นความลับและไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษาแต่อย่างใด และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวอรุษา อุดม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปญฺญสิริวิทยา”
.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ () ชาย () หญิง	() 1
2	อายุ () น้อยกว่า 30 ปี () 30 – 39 ปี () 40 – 49 ปี () 50 ปีขึ้นไป	() 2
3	ระดับการศึกษา () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก	() 3
4	ตำแหน่ง () ครูผู้ช่วย () ครู คศ. 1 () ครู คศ. 2 () ครู คศ. 3 () ครู คศ. 4 () ผู้อำนวยการ () อื่นๆ (โปรดระบุ.....)	() 4
5	ประสบการณ์ในการทำงาน () ไม่เกิน 5 ปี () 6-10 ปี () 11-15 ปี () 16-20 ปี () 21-25 ปี () มากกว่า 25 ปี	() 5

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปุณณสิริวิทยา”

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อที่ท่านเห็นด้วยที่สุด โดยกำหนด

ค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม							
1	ท่านพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน						() 6
2	คำตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายของท่านและครอบครัว						() 7
3	ท่านได้รับคำตอบแทนยุติธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						() 8
4	ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มคำตอบแทนจากผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม						() 9
5	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับระดับการศึกษาเมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน						() 10
6	ท่านได้รับคำตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เมื่อเปรียบเทียบกับผู้รับวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน						() 11
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย							
7	ท่านมีห้องทำงานที่สะอาด อุดมภูมิเหมาะสมและมีแสงสว่างเพียงพอ						() 12
8	สภาพอาคารเรียน อาคารประกอบ และสิ่งสาธารณูปโภคมีความสะดวกและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน						() 13
9	มีการบำรุง รักษา ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่สภาพที่ดีพร้อมใช้งาน						() 14

ข้อ ที่	รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
10	มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี						() 15
11	สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นเสียงและสิ่งรบกวนทางสายตา						() 16
12	มีการแก้ไข และพัฒนาสภาพแวดล้อมโดยรอบโรงเรียนของท่านเมื่อเกิดสิ่งรบกวน						() 17
การพัฒนาความสามารถของบุคคล							
13	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน						() 18
14	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในงานที่ท่านปฏิบัติอยู่						() 19
15	ท่านได้รับการสนับสนุนเข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง						() 20
16	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน						() 21
17	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดกันทำ						() 22
18	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของโรงเรียน						() 23
ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ							
19	ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน						() 24
20	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น						() 25
21	การปฏิบัติงานตามหน้าที่สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถของท่าน						() 26
22	ท่านได้นำความรู้และทักษะต่างๆ ที่ได้รับจากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน						() 27
23	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถตนเองในทุกด้าน						() 28
24	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้เป็นอย่างดี						() 29
การบูรณาการทางสังคม							
25	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						() 30

ข้อ ที่	รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
26	เพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของท่าน						() 31
27	ท่านมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับสังคมปัจจุบัน						() 32
28	ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้และมีความสามัคคี						() 33
29	ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน						() 34
30	การทำงานร่วมกันภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี						() 35
31	ท่านมักได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่างๆ ของชุมชน						() 36
32	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับชุมชนที่อยู่รอบๆ โรงเรียน						() 37
ประชาธิปไตยในการทำงาน							
33	ท่านพอใจในสิทธิ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน						() 38
34	โรงเรียนที่ท่านปฏิบัติงานมีระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย						() 39
35	บทบาทหน้าที่ของท่านได้รับการคุ้มครองโดยระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน						() 40
36	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุมปรึกษาหารือได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ						() 41
37	ท่านได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานคนอื่น						() 42
38	ผู้บังคับบัญชาใช้ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารโรงเรียนด้วยความเป็นธรรม						() 43

ข้อ ที่	รายการคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
จังหวะชีวิต							
39	ท่านมีเวลาเพื่อพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ						() 44
40	ท่านมีเวลาเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน						() 45
41	ท่านมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ						() 46
42	ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวท่านไม่รู้สึกริวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน						() 47
43	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม						() 48
44	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน						() 49
45	ความสำเร็จจากงานมีผลดีต่อการดำเนินชีวิตของท่าน						() 50
46	ท่านมีความสุขกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนและสังคมภายนอกโรงเรียน						() 51
ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน							
47	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น						() 52
48	ท่านมีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนและหน่วยงานอื่น						() 53
49	ท่านสามารถแนะนำหรือเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับคนในชุมชนได้						() 54
50	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้นำท้องถิ่นและคนต่างอาชีพกับท่าน						() 55
51	ท่านเชื่อว่านักเรียนมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานของท่าน						() 56
52	ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจเมื่อลูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในชีวิตและงาน						() 57

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวเกี่ยวกับทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาพปัญหา	ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน
7. จังหวะชีวิต
8. ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวอรชา อุดม
วัน เดือน ปี เกิด	21 ธันวาคม 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2557 สำเร็จการศึกษาปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาการสอนวิชาภาษาไทย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ. 2558 ศึกษาต่อหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	5 หมู่ 13 ตำบลตะคร้ำเอน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

