



คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)



โดย
นายคนุสรณ์ คุ้มสุข

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโท

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL
PERSONNEL IN ANUBANBANGKRUAY (WATSRIPRAWAT) SCHOOL



By
MR. Danusorn KUMSUK

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2021

Copyright of Silpakorn University

| | |
|----------------------|---|
| หัวข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) |
| โดย | دنุสรณ์ คุ่มสุข |
| สาขาวิชา | การบริหารการศึกษา แผนก ข ระดับปริญญาโท |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์ |

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

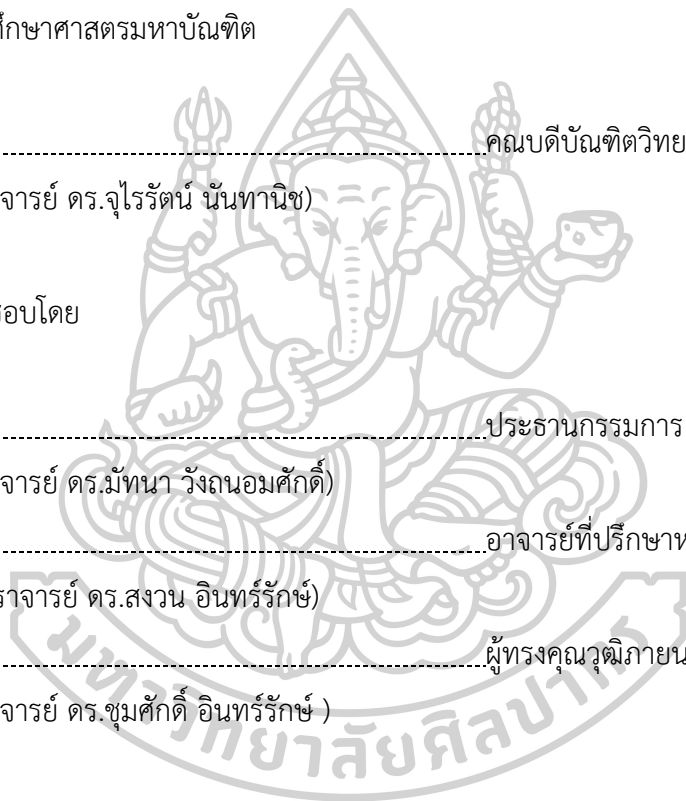
..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอดศักดิ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)



620620040 : การบริหารการศึกษา แผน ข ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

นาย ดนุสรณ์ คุ่มสุข: คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สงวน อินทร์รักษ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) 2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) ประชากร คือ ข้าราชการครูและบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น และการสนทนากลุ่มย่อย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ
2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) ประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน ควรมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ 2) ด้านส่วนตัว ควรมีการกระจายภาระงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล 3) ด้านสังคม ควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม สนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา

620620040 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : QUALITY OF WORK LIFE

MR. DANUSORN KUMSUK : QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT TEACHERS AND EDUCATIONAL PERSONNEL IN ANUBANBANGKRUAY (WATSRIRAWAT) SCHOOL THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SANGAUN INRAK, Ph.D.

The purposes of this study were to know 1) about the quality of working life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruiay (Watsriprawat) and 2) about the quality of working life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruiay (Watsriprawat). The population is personnel of Anubanbangkruiay (Watsriprawat), which includes: 1 school director, 1 deputy school director, 25 government teachers, and 9 contract teachers. Opinion questionnaires and focus group discussions are used as research tools. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and content analysis.

The findings indicated that:

1. The quality of working life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruiay (Watsriprawat) is in high quality. When each aspect was considered, it was discovered that it was at a high level in all aspects. The arithmetic mean values were arranged in the following order: social, work, personal, and economic.

2. The guidelines for the development of the quality of working life of government teachers and educational personnel in Anubanbangkruiay (Watsriprawat) should be taken to improve: 1) In terms of work, teachers and educational personnel should be encouraged to continue their professional development to increasing one's knowledge, ability, and developing one's own potential to perform optimally in school. 2) On the personal side, the workload should be evenly distributed among teachers and educational personnel and in accordance with everyone's abilities. 3) On the social aspect, school personnel should be encouraged to form positive relationships with their coworkers. encourage teamwork and mutual respect. 4) In terms of economics, personnel should be provided with appropriate welfare and support for personnel saving in school.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน รวมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ ประธานกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาในการแนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย ส่งผลให้การศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มิชัย เอี่ยมจินดา ดร.ฐิตาภรณ์ เพ็ญหนู และ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำและแก้ไขปรับปรุงเพื่อความถูกต้องเหมาะสมของเครื่องมือการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.สาวิตรี สิทธิชัยกานต์ ผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนชุมชน วัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราษฎร์บำรุง) ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการทดลองเครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถนำเครื่องมือวิจัยมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอขอบพระคุณ ผอ.จินดารัตน์ หยงสตาร์ ผู้อำนวยการโรงเรียน รองฯพรรณิ ศักดิ์ทอง รองผู้อำนวยการโรงเรียน และคณะครูโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ที่ให้ความร่วมมืออย่างดียิ่งในการเก็บข้อมูลวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มในการอ้างอิง ที่ช่วยให้การศึกษาอิสระครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง ครอบครัวคุ้มสุขและครอบครัวสุขโต ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 38 และขอขอบคุณผู้เกี่ยวข้องอื่นที่มีได้กล่าวนามในที่นี้ ที่ให้คำปรึกษา แนะนำและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด

โดยประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

นาย ดนุสรณ์ คุ้มสุข

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ..... | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญแผนภูมิ..... | ฎ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 2 |
| ปัญหาของการวิจัย..... | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 7 |
| ข้อคำถามของการวิจัย..... | 7 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 7 |
| ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย..... | 7 |
| ขอบเขตแนวคิดการวิจัย..... | 11 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 11 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... | 12 |
| หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 12 |
| ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 13 |
| การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 16 |
| ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน..... | 18 |
| ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... | 23 |

| | |
|---|----|
| องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน | 28 |
| กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน | 43 |
| ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)..... | 45 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 49 |
| งานวิจัยในประเทศ..... | 49 |
| งานวิจัยต่างประเทศ..... | 54 |
| สรุป..... | 57 |
| บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย..... | 58 |
| ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย..... | 58 |
| ระเบียบวิธีวิจัย..... | 59 |
| แผนแบบการวิจัย..... | 59 |
| ประชากร..... | 59 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 60 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 61 |
| การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ..... | 62 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 63 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 63 |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... | 63 |
| สรุป..... | 65 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 66 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม..... | 66 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)..... | 68 |

| | |
|--|-----|
| ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)..... | 76 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 78 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 79 |
| การอภิปรายผล..... | 81 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 85 |
| ข้อเสนอแนะจากการวิจัย..... | 85 |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป..... | 86 |
| รายการอ้างอิง..... | 87 |
| ภาคผนวก..... | 93 |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ..... | 94 |
| ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ..... | 97 |
| ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ..... | 102 |
| ภาคผนวก ง การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Reliability..... | 104 |
| ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 108 |
| ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... | 110 |
| ภาคผนวก ช รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย..... | 116 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 118 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|-------------|---|
| ตารางที่ 1 | ข้อมูลสารสนเทศดัชนีทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ).....5 |
| ตารางที่ 2 | ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา.....47 |
| ตารางที่ 3 | ข้อมูลนักเรียน.....48 |
| ตารางที่ 4 | สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม67 |
| ตารางที่ 5 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ในภาพรวม.....68 |
| ตารางที่ 6 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านการทำงาน69 |
| ตารางที่ 7 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว71 |
| ตารางที่ 8 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม.....73 |
| ตารางที่ 9 | ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านเศรษฐกิจ75 |
| ตารางที่ 10 | ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)98 |

สารบัญแผนภูมิ

| | หน้า |
|--|------|
| แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย | 10 |
| แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย | 11 |
| แผนภูมิที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน 4 มุมมอง 4 มิติ | 44 |



บทที่ 1

บทนำ

จากกระแสพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ในหลวงรัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางจัดการการศึกษาแก่พสกนิกรชาวไทย ซึ่งทรงเน้นย้ำว่าการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้เป็นสิ่งพัฒนาคนให้มีสติปัญญา มีความรู้ เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข ให้สมบูรณ์พร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ผ่านการจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อเป็นกำลังในการพัฒนาประเทศ ในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจการเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และการสื่อสารในปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ “คน” ซึ่งการศึกษาก็เป็นส่วนที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นมูลเหตุสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศและพัฒนาคุณภาพของคน ดังพระราชดำรัสที่ทรงพระราชทานแก่ครูใหญ่และนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2520 ว่า

“...การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจะพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ค่านิยม และคุณธรรมของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดความเป็นพลเมืองที่ดีที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เมื่อบ้านเมืองของเราประกอบไปด้วยพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมจะทำได้ดีและสะดวกราบรื่น ได้ผลเป็นที่แน่นอนและรวดเร็ว...”¹

ภายหลังที่ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษาครั้งสำคัญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อมุ่งหวังและยกระดับการศึกษาของชาติและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง โดยเฉพาะปฏิรูปการบริหารและการศึกษา ซึ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูป เนื่องจากการปฏิรูปทุกด้านต้องประสานเชื่อมโยงและส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ นับจากนั้นมาการปฏิรูปกรอบใหม่กำลังขับเคลื่อนต่อไป ซึ่งแน่นอนที่สุดการเปลี่ยนแปลงในครั้งนี้จะตกเป็นภารกิจสำคัญของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งระบบ รัฐบาล สถานศึกษา ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ

¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, “พระราชดำรัส ด้านการศึกษา,” *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* 30, 2 (กรกฎาคม 2553).

ชุมชน² ดังที่ ดร.ปกรณ์ ปรียากร กล่าวว่า สิ่งที่น่าห่วงคือเรื่องของการพัฒนาคุณภาพครูกับบุคลากรทางการศึกษา เพราะเรายังไม่มีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอ เพื่อเข้าสู่ความเป็นครู ทั้งในแง่ของกระบวนการคัดเลือก กระบวนการสร้างการเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง³

สถานศึกษาเป็นองค์การสำคัญต่อการสร้างสรรค์ความเป็นมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาให้บังเกิดขึ้น โดยความร่วมมือแรงร่วมใจจากทรัพยากรบุคคลในทุก ๆ ฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งคุณภาพของสถานศึกษานั้นต้องเกิดจากฝีมือของบุคลากรของสถานศึกษา โดยบุคลากรภายนอกให้การสนับสนุนเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษาทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนจะต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนให้มีความพร้อมที่จะใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพศิษย์ คุณภาพนักเรียน หรือคุณภาพของสถานศึกษา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอันจะนำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต ถ้าหากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตคนเราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตของคนเราส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่น่าเบื่อ ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตนเอง และบุคคลรอบข้างเมื่อคนเราต้องใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมมีประสิทธิภาพของงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ตามความในมาตรา 52 กำหนดให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และให้มีการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง เพราะครูเป็นทรัพยากรที่นับได้ว่ามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา ครูมีบทบาทโดยตรง

² ริชา เริงสมุทร์, การพัฒนาครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง, เข้าถึงเมื่อ 8 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.trueplookpanya.com/true/blog_diary_detail.php?diary

³ ปกรณ์ ปรียากร, นวัตกรรมทางรัฐประศาสตร์: ภาวะท้าทายและการเปลี่ยนแปลง (กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554), 54.

ต่อการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้นในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงาน ของครู⁴

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับและเข้าใจตรงกันว่าคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูหรือ คุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูโดยตรง ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสนใจ ในกระบวนการศึกษา โดยเร่งปฏิรูปการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้หรือปฏิรูปการเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพครูเป็นอันดับแรก โดยเชื่อว่าหากครูมีคุณภาพแล้วกระบวนการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนก็จะเกิดคุณภาพ และจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรความรู้และองค์กรนวัตกรรมในที่สุด จากการศึกษาวิจัยเพื่อเตรียมการปฏิรูปการศึกษา ในรอบแรกเมื่อปี พ.ศ. 2542 พบว่า คุณภาพการเรียนการสอนของครูหรือคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยตรง และยังพบว่าคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์อย่างสูงยิ่งกับกระบวนการผลิตพัฒนา การมุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่ง ได้แก่ การดำเนินชีวิต ในสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์ และการศึกษาวิจัยยังพบอีกว่า ผลกระทบที่รุนแรงต่อคุณภาพและการดำเนินชีวิตของตัวครูและบุคลากรทางการศึกษาก็คือ กระแสโลกาภิวัตน์ ด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี⁵

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์กร การพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตครู เนื่องจากในปัจจุบันคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความค่า เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม การมีอาชีพ การมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัย ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหาร สถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านปัญหานี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน ลดต่ำลง จึงได้มีการทำบันทึกการตกลงกันเพื่อการแก้ไขปัญหาหนี้สินของผู้บริหารและข้าราชการ

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545, เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2563, เข้าถึงได้จาก http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.htm

⁵ อำนวย สุนทรธรรม, คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากับการดำเนินชีวิต (กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู สกสศ. ศธ, 2553), 13.

ตามโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน⁶ ทั้งนี้ การทำงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต หากเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเอง พอใจ ชีวิตนั้นก็จะมีคุณค่าและมีความสุข ในทางกลับกันหากชีวิตส่วนใหญ่ต้องผจญกับงานที่มีปัญหา นานาเบื่อ ไม่มีความก้าวหน้า ไม่มีความปลอดภัย ไม่มีเวลาให้กับครอบครัวก็จะเกิดความเครียด ความกังวล ความคับข้องใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง เมื่อบุคคลต้องใช้ชีวิต ส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน ดังนั้น การที่บุคคลจะดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่า เป็นส่วนที่ส่งเสริมเกื้อหนุนให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น เหตุนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ต้องพัฒนาควบคู่กันไป

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางจัดการศึกษา ในระดับ ชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษานั้น พบว่ามีปัญหาหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการพัฒนาตนเองของครู ทั้งด้านการเพิ่มความรู้ในการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ในหน่วยงานที่ประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายช่วงวัย ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน ในบางกิจกรรม การขาดแรงจูงใจในเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพบปัญหานี้สินของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้ค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องกู้เงินจาก แหล่งการเงินต่าง ๆ⁷ การช่วยเหลือจึงเป็นสิ่งจำเป็น และควรให้ความสำคัญ เพราะปัญหาเศรษฐกิจ จะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาครอบครัว หรือปัญหา การทำงาน อันจะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนต่อไป

⁶ บัลลังก์ โรหิตเสถียร, **ประชุมคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สิน ข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2558**, เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.thai.gov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/93690.html>

⁷ จินดารัตน์ หยงสตาร์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวดี), สัมภาษณ์, 22 ธันวาคม 2563.

จากข้อมูลวิทยฐานะของข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) พบว่า ครูโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 23 คน วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 11 คน วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษนั้นไม่มี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสารสนเทศดัชนีทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

| เพศ | | | วิทยฐานะ | | | | |
|-----|------|-----|---------------|----------|---------------|-----------|----------------|
| ชาย | หญิง | รวม | ไม่มีวิทยฐานะ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | เชี่ยวชาญพิเศษ |
| 6 | 31 | 37 | 23 | 11 | 3 | - | - |

ที่มา: โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ), “แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563”, 23 พฤศจิกายน 2563.

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) โดยส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ เนื่องจาก การปรับเปลี่ยนวิธีการ เกณฑ์ และระยะเวลาที่มากขึ้นในการขอเลื่อนหรือขอมีวิทยฐานะ ส่งผลให้ครูขาดความเข้าใจหลักเกณฑ์ที่กำหนด และขาดความมั่นใจในการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนหรือระดับวิทยฐานะของครูโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ยังเป็นปัญหาและยังไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งวิทยฐานะที่สูงขึ้นจะส่งผลให้ได้รับเงินวิทยฐานะที่มากขึ้น การที่ครูโดยส่วนใหญ่ไม่มีวิทยฐานะ ทำให้ครูโดยส่วนใหญ่เงินเดือนน้อย และไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย นอกจากนี้การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบใหม่ โดยพิจารณาเป็นค่าร้อยละ ยังส่งผลกระทบต่อเป็นอย่างมากกับข้าราชการครูที่มีฐานเงินเดือนน้อย เนื่องจากฐานเงินเดือนที่น้อยส่งผลให้ร้อยละของเงินเดือนที่ได้รับนั้นน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีฐานเงินเดือนสูง^๘

นอกจากนี้ยังพบปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เนื่องจากโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) เป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี อันเป็นพื้นที่เสี่ยง ตามประกาศของศูนย์ปฏิบัติการเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จังหวัดนนทบุรี ที่ นบ0017.3/ว3792 เรื่อง มาตรการควบคุมพื้นที่และกำกับดูแลสถานการณ์

^๘ พรรณี ศักดิ์ทอง, รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ), สัมภาษณ์, 14 มกราคม 2563.

การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)⁹ สถานการณ์ดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทางสังคมและส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก และทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสาธารณสุข ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และปัญหาด้านสุขภาพจิต นอกจากนี้ปัญหาทางสังคม ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่เริ่มพบมากขึ้น ล้วนได้รับผลกระทบจากสถานการณ์นี้¹⁰ ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความไม่สบายใจและเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นแหล่งรวมตัวในการทำกิจกรรมทั้งนักเรียนและผู้ปกครอง ในสถานที่ทำงานที่จะต้องพบเจอกับบุคคลอื่น อาทิ เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง รวมไปถึงความปลอดภัยในระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรยังก่อให้เกิดโอกาสความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จากบุคคลรอบตัวที่ต้องพบเจอในระหว่างการเดินทางมาปฏิบัติหน้าที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ปัญหา ปัจจัย และสาเหตุต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งครูเป็นกำลังสำคัญของสถานศึกษาในองค์กรที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูข้าราชการโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) จึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) ให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดขวัญและกำลังใจ อันจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวมสืบไป

⁹ ศูนย์ปฏิบัติการเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จังหวัดนนทบุรี, “หนังสือด่วนที่สุด ที่ นบ0017.3/ว3792 เรื่อง มาตรการควบคุมพื้นที่ และกำกับดูแลสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19),” วันที่ 21 ธันวาคม 63.

¹⁰ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย, **สถานการณ์โควิด 19 กับมิติการดูแลสุขภาพสังคม** (กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย, 2563), 28.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยและสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)
2. เพื่อทราบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบของผู้วิจัยจึงกำหนดข้อคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) อยู่ในระดับใด
2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) มีลักษณะเป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และเป็นแนวทางในการหาคำตอบของผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบ (system approach) ตามกรอบแนวคิดของ ลูเนนเบิร์กและออสไตน์ (Lunenbug and Ornstein) ซึ่งได้กล่าวถึงวิธีการในเชิงระบบว่ามีความสัมพันธ์กันภายใน โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (input) เพื่อเข้าสู่กระบวนการ (transformation process) ที่เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (external enviroment) ภายในและภายนอกองค์กร ในสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะเป็นระบบเปิด โดยปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ อาคาร

สถานที่ ส่วนกระบวนการ (process) ของสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การเรียนการสอน การนิเทศ และสุดท้ายคือผลผลิต (output) ซึ่งจะเป็นผลมาจากการบริหารได้แก่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ คุณภาพผู้เรียน อยู่ภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อม (context) ซึ่งมีผลต่อการ บริหารงานวิชาการทั้งทางตรงและทางอ้อมได้แก่ สภาพทางเศรษฐกิจ สภาพทางสังคม สภาพทางการเมือง สภาพภูมิศาสตร์ นโยบายการศึกษา โดยมีข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงแก้ไข ให้ดีขึ้นกว่าเดิม¹¹

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ซึ่งได้มี นักวิชาการและหน่วยต่าง ๆ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไว้ 4 มิติ ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม 4) ด้านเศรษฐกิจ¹²

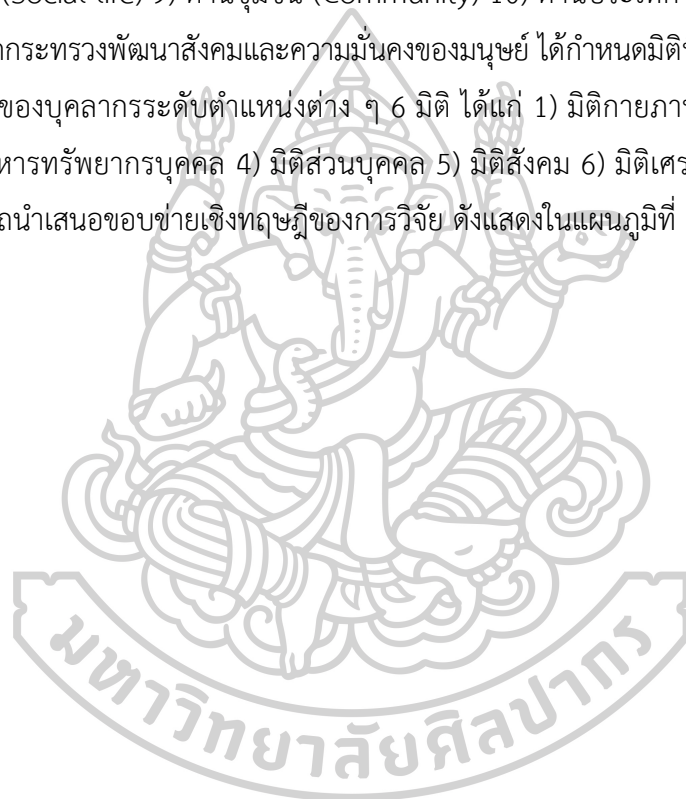
นอกจากที่กล่าวมาแล้ว ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น วอลตัน (Walton) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและและถูกสุขอนามัย (safe and healthy environment) 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) การบูรณาการด้านสังคม (social integration) 6) การกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน (constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) 8) การเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance)¹³ นอกจากนี้ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานศึกษาจากเกณฑ์ 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บูรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงาน

¹¹ Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Education Administration: Concepts and Practice**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

¹² สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล** (กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรีน, 2550), 22-31.

¹³ Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 12.

ในสังคม¹⁴ นอกจากนี้ องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติด้านสุขภาพกาย (Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)¹⁵ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของเกาหลี ได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศเกาหลี ไว้ 10 มิติ ดังนี้ 1) ด้านการเดินทาง (Commuting) 2) ด้านการทำงาน (Work) 3) ด้านสุขภาพ (Health) 4) ด้านครอบครัว (Family) 5) ด้านฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว (Family finances) 6) ด้านที่พักอาศัย (Housing) 7) ด้านการพักผ่อน (Leisure) 8) ด้านสังคม (Social life) 9) ด้านชุมชน (Community) 10) ด้านประเทศ (Country)¹⁶ นอกจากนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดมิติที่ใช้ในการวัดความผาสุกในการทำงานของบุคลากรระดับตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติ ได้แก่ 1) มิติกายภาพ 2) มิติการบริหารงาน 3) มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล 4) มิติส่วนบุคคล 5) มิติสังคม 6) มิติเศรษฐกิจ¹⁷ จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถนำเสนอขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

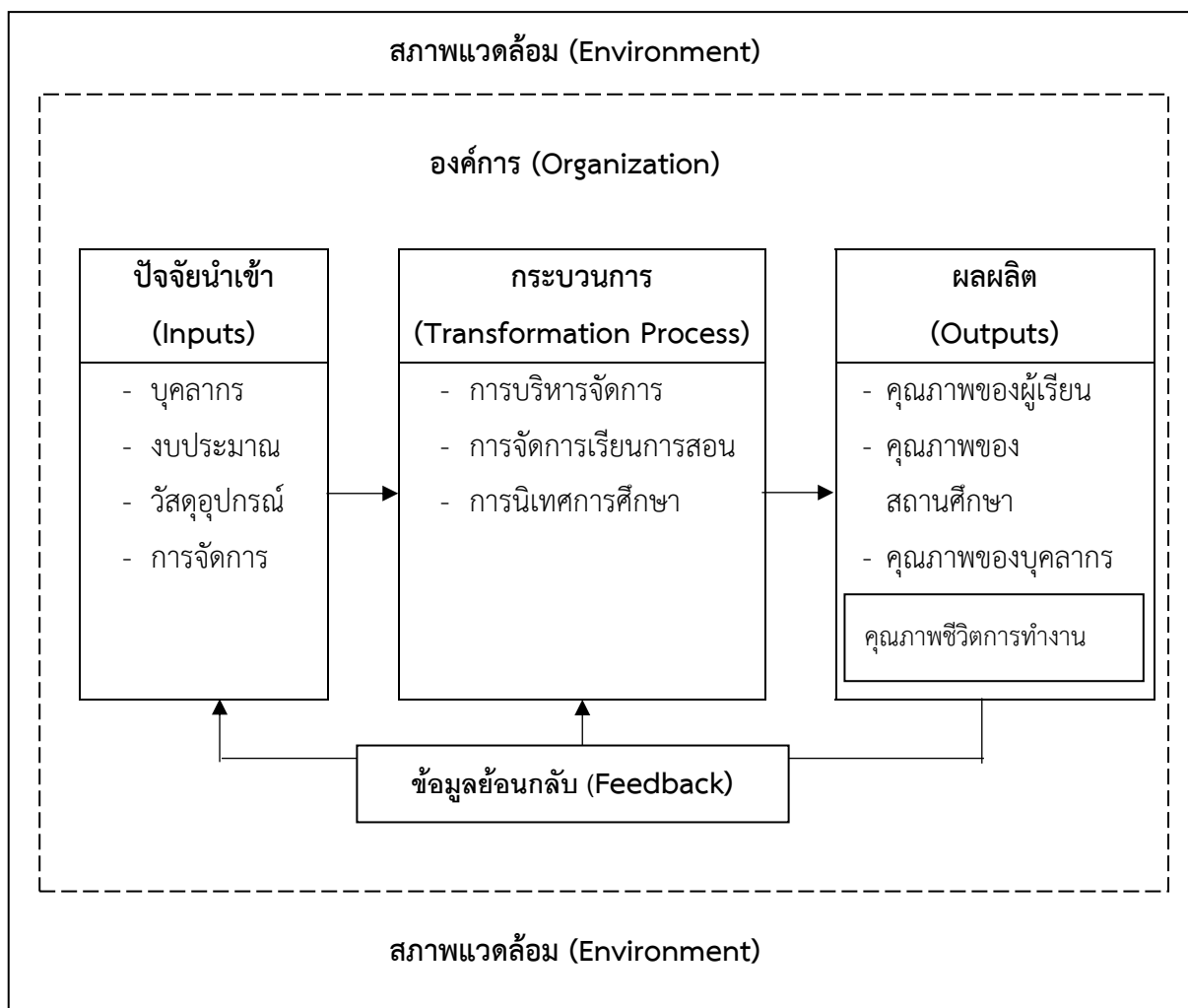


¹⁴ Edgar F. Huse and Tomas G. Cumming, **Organization development and change** (New York: McGraw-Hill, 1985), 199-200.

¹⁵ The WHOQOL GROUP, “The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization,” **Social Sciences Medicine** 41, 10 (1995): 1403-1409.

¹⁶ Meesook Kim and Kyung-Ho Cho, **Quality among government employees** (Social Indicators Research, 2003), 387-409.

¹⁷ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข** (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 53-56.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

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

: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล** (กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรีน, 2550), 22-31.

ขอบเขตแนวคิดการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม 4) ด้านเศรษฐกิจ ดังแผนภูมิที่ 2

| คุณภาพชีวิตการทำงาน |
|---------------------|
| 1. ด้านการทำงาน |
| 2. ด้านส่วนตัว |
| 3. ด้านสังคม |
| 4. ด้านเศรษฐกิจ |

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตการวิจัย

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรีส, 2550), 22-31.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัยไว้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะ แนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันสามารถผสมผสานการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและยังทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม 4) ด้านเศรษฐกิจ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) หมายถึง สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา จนถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ตั้งอยู่เลขที่ 27 หมู่ 1 ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)” ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร คู่มือ ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ 1) หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์กรประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึที่เกิดจากการรับรู้ ความพึงพอใจ ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นและพัฒนาให้ก้าวไกล การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน เป็นการหาคำตอบและแนวทางในการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏเป็นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการอุตสาหกรรมในยุโรป¹⁸ ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรมและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติ

¹⁸ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557 (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ), 2557, 17.

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัย/ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอด

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในปัจจุบันคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วจะพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย ของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life = QWL) ในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของ คนทำงาน เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ มีรายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติ โดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลา นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน¹⁹

พิชิต เทพวรรณ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งที่ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่ การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน²⁰

¹⁹ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ** (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554), 5.

²⁰ พิชิต เทพวรรณ, **เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่** (กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2555), 20.

วอลตัน (Walton) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง เป็นคุณลักษณะที่จะส่งผลให้การดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งต้องประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สำหรับการดำรงชีวิตอยู่ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานในหน่วยงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และ ความรับผิดชอบของชีวิตการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม²¹

เดวิส (Davis) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน²²

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก (UNESCO) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้ จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคล ตามสถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่อ งานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต²³

ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cumming) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง เป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความสุข ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้การประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน²⁴

²¹ Richard E. Walton, "Improving the Quality of Work Life," **Harvard Business Review** 27, 3 (May-June 1974): 92.

²² Louis E. Davis, "Enhancing the quality of working life: developments in the United States," **International Labour Review** 116 (1977): 53-65.

²³ UNESCO, "Indicator of environmental quality of life," **Research and papers social science** 38 (1978): 89.

²⁴ Edgar F. Huse and Tomas G. Cumming, **Organization development and change** (New York: McGraw-Hill, 1985), 199-200.

เดสเลอร์ (Dessler) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการที่พนักงานได้รับการตอบสนองความต้องการที่สำคัญส่วนบุคคลในการทำงานของตนจนเกิดความพึงพอใจในระดับหนึ่ง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดกันเกี่ยวกับวินัย ผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง²⁵

แคสซิโอ (Cascio) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา งาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน²⁶

โบวิน และ ฮาร์วี (Bowin and Harvey) มหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง ความพยายามที่จะปรับปรุงชีวิตการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น โดยการแก้ปัญหาอันเกิดจากแรงกดดันต่าง ๆ ในการทำงานที่ทำให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างไม่มีคุณค่า ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะมุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญกับลูกจ้าง รวมทั้งการเพิ่มระดับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ²⁷

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพและลักษณะของการทำงานหรือการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันสามารถผสมผสานการทำงาน กับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและยังทำให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

²⁵ Gary Dessler, **Personnel: Human Resources Management**, 5th ed. (London: Prentice Hall International, 1991), 4.

²⁶ Wayne F. Cascio, **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits** (New York: McGraw-Hill, 1995), 20.

²⁷ Robert B. Bowin and Donald Harvey, **Human Resource Management: An Experimental Approach**, 2nd ed. (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 2000), 87.

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ซึ่งครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสพจากที่ทำงาน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงการสร้างคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ ดังนี้

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงานหรือในสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสถานะของตน รวมไปถึงจนถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยยึดหลัก ดังนี้

1. การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2. การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดครอบคลุมทั่วไไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- 2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

- 2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

- 2.3 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

4. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1 พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งสําคัญต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

4.2 พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจ เสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3 พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบาย ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยทำให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน หรือออกจากงานแล้ว²⁸

เนตร์พัฒนา ยาวีราช ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตให้แก่พนักงานได้ ดังนี้

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข
2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เกี่ยวเกี่ยวประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความช่วยเหลือสังคมที่ด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์กิจกรรมของสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเองรวมทั้งหน่วยงาน²⁹

²⁸ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ** (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554), 8.

²⁹ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, 2555), 115.

คอสเซน (Kossen) กล่าวว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การมีการเปลี่ยนงานที่นำไปสู่งานที่ถูกต้อง
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ³⁰

จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว สรุปว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม
2. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน
3. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน
4. การสร้างสังคมที่ดี

ประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงาน ต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและ โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ ดังนี้

วิทยา อินทร์สอน กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดี ต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ในการทำงานภายในองค์กร โดยผู้เขียนสรุปประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

³⁰ Stan Kossen, *The Human Side of Organization*, 5th ed. (New York: Harper Collins Publishers, 1991).

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ³¹

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ กล่าวว่า คนทำงานทุกระดับในองค์กร ถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติได้แก่สุขภาพทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

³¹ วิทยา อินทร์สอน, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม, เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773andsection=30andissues=74>

2. ประโยชน์ต่อองค์กร การเมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติสังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาวะถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์คือ ใต้องค์การที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโต สร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ³²

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กล่าวถึงประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ ตลอดจนการร่วมวางนโยบายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้ง เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน การเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต จะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต สวัสดิการจะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน จากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งความสุขกายสบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย³³

³² สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, **โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ (Quality of Work Life: QWL)**, เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564, เข้าถึงได้จาก <http://www.hcbi.org/project/detail.asp?id=6>

³³ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, **การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ** (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554), 9.

ขวัญกมล สาระบุตร ได้กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในการทำงานจะส่งผลให้การทำงานของแรงงานมีความสุขความพอใจที่จะทำงาน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ บรรยากาศในองค์กรเกิดความรักความเข้าใจ ความสามัคคีและมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อมุ่งไปสู่การเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรในที่สุด³⁴

วชิรวัชร งามละม่อม กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งมีผลทำให้งานดีตามไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น³⁵

แฮกแมน และ ซัทเทิล (Hackman and Suttle) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ³⁶

³⁴ ขวัญกมล สาระบุตร, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ,” *วารสารนักบริหาร* 20, 4 (2553): 37-41.

³⁵ วชิรวัชร งามละม่อม, *แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน*, เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2564, เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com>

³⁶ J. Richard Hackman and J. Lloyd Suttle, *Improving life at work: Behavioral Science approach to organizational change* (Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing, 1977), 18.

ชคูเลอร์ และคณะ (Schuler and others) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน³⁷

กอร์ดอน (Gordon) กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิต รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน³⁸

กรีนเบิร์ก และบารอน (Greenberg และ Baron) กล่าวเสริมว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

³⁷ Randall S. Schuler and Vandra L. Huber, **Personel and Human Resource Management** (New York: West Publishing, 1989), 16.

³⁸ Judith R. Gordon, **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**, 3rd ed. (Massachusetts: Allyn and Bacon, 1991), 45.

3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)³⁹

จากประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ประโยชน์ต่อตัวบุคคล คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่บุคลากรมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

2. ประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงาน คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เกิดความสามัคคี ไม่แก่งแย่งชิงดี ชิงเด่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การ

3. ประโยชน์ต่องาน คือ ทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานลดลง

4. ประโยชน์ต่อองค์การ คือ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันในองค์การ ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากและความสามารถในการสลับเปลี่ยนบุคลากรมีมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์กรต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยพนักงาน บุคลากรในระดับสายงานต่าง ๆ มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน มักมีพฤติกรรมที่หลากหลาย เช่น บางคนสามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ บางคนทำได้ยาก หรือบางคนมีความกระตือรือร้นและมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในขณะที่บางคนไม่สนใจต่อภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายหรือมีความเฉื่อยชาต่อการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แต่ละบุคคลแสดงออกมานี้ อาจมีปัจจัยหรือสาเหตุมาจากการรับรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน หรือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นสิ่งที่ผลักดันให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยสรุปมีดังนี้

³⁹ Jerald Greenberg and Robert A. Baron, **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work**, 5th ed. (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1995), 17.

นิติพล ภูตะโชติ กล่าวว่า โดยปกติความพึงพอใจในการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ 3 องค์ประกอบหลัก ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคล (Personality Determinants) เป็นลักษณะส่วนตัวหรือเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

1.1 เพศ โดยธรรมชาติเพศหญิงมักมีความอดทน และชอบทำงานที่ต้องใช้ฝีมือ เช่น งานที่ต้องการความละเอียดอ่อน งานพวกเย็บปักถักร้อย งานด้านการเงินการบัญชี ฯลฯ ส่วนเพศชายมักชอบทำงานประเภททำห้ำหั่น เสี่ยงสูง เช่น ช่างเครื่องยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างพิต แต่อย่างไรก็ตามอาจจะมีเพศหญิงและเพศชายจำนวนหนึ่งที่มีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างไปจากที่กล่าว

1.2 อายุ ผู้ที่มีอายุน้อย พึ่งจะสำเร็จการศึกษา และเริ่มทำงาน มักจะอารมณ์ร้อน ความอดทนในการทำงานต่ำ ดังนั้น ส่วนมากจะไม่ชอบงานที่ยุ่งยากซับซ้อน และงานที่ต้องใช้ประสบการณ์มาก งานที่ต้องใช้ประสบการณ์มากจึงไม่เหมาะสำหรับวัยรุ่นหรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ

1.3 การศึกษา คนที่มีระดับการศึกษาสูงมักต้องการจะทำงานที่ดี ไม่ต้องใช้แรงงานมาก สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ประโยชน์ในการทำงาน คือ ประดิษฐ์คิดค้น วิเคราะห์วิจัย ใช้สมองมากกว่าการใช้งาน

1.4 ความสามารถ ความถนัด บุคคลมักพึงพอใจทำงานตามที่ตนเองถนัด เพราะจะสามารถทำงานได้ดี ไม่เกิดความเบื่อหน่าย มันเป็นสิ่งที่เขาถนัดอยู่แล้ว

1.5 ความสนใจส่วนบุคคล คนเราจะมี ความพึงพอใจงานที่ตนเองชอบและสนใจ มากกว่างานประเภทอื่น เขาจะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อจะให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ ถึงแม้จะยากลำบากเพียงไรเขาก็จะไม่ท้อถอย

2. ลักษณะงาน (Task Determinants) งานแต่ละประเภทจะมีความแตกต่างกัน ปัจจัยที่แตกต่างเหล่านั้นจะดึงดูดใจให้บุคคลเกิดความสนใจที่จะทำงานดังกล่าว ลักษณะของงานที่สร้างความพึงพอใจให้คนอยากจะทำ มีดังนี้

2.1 เป็นงานที่มีความท้าทาย หลายคนต้องการทดสอบความสามารถของตนว่าจะสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จหรือไม่ ถ้าเขาทำได้ก็แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของเขา ทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในความสามารถและความสำเร็จ เพราะมีคนจำนวนไม่มากที่สามารถทำได้สำเร็จ

2.2 โอกาสก้าวหน้า มนุษย์ทุกคนย่อมมีความต้องการเจริญก้าวหน้าในงานอาชีพ ถ้างานที่เขาทำสามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เขาได้จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้คนอยากจะทำงานนั้น เพราะเขามองว่าในอนาคตข้างหน้าเขาจะประสบความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน

2.3 ความเป็นอิสระในการทำงาน ตามธรรมชาติของมนุษย์ต้องการทำอะไร อยากเป็นอิสระ ไม่ต้องการให้คนอื่นมาคอยควบคุมจนไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้ การทำงานที่ให้ความเป็นอิสระ แก่พนักงานในการคิดประดิษฐ์สร้างสรรค์ จะเป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานนั้น

2.4 เพื่อนร่วมงาน การที่คนเรามีเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้ความช่วยเหลือแนะนำพึ่งพาอาศัย เมื่อยามจำเป็น ทำงานร่วมกันเหมือนที่เหมือนพี่เหมือนน้องให้ความจริงใจต่อกัน ความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิดขึ้น และอยากจะทำงานนั้นไปนาน ๆ ก็สอดคล้องกับคำว่า คับที่อยู่ได้ คับใจอยู่ยาก เมื่อคนเราทำงานมีความสุขสบายใจ มีความสุขสนุกกับการทำงาน สุขภาพจิตก็ดีด้วย

2.5 ความรับผิดชอบในหน้าที่ ถ้าองค์กรให้เขารับผิดชอบหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของเขาจะทำให้เขาพยายามทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะหน้าที่ที่มอบหมาย ให้เขาทำไม่ได้มากจนเขารับผิดชอบไม่ได้ หรือน้อยจนเกินไปทำให้เขามองว่าเป็นงานที่ไม่มีความสำคัญ

2.6 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ บรรยากาศต่าง ๆ ในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ของสถานที่ทำงาน ตารางเวลาทำงาน เสียง การระบายอากาศ อากาศไม่ร้อนหรือเย็น จนเกินไป ความเสี่ยงจากอันตรายของสารพิษในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ หรือความเสี่ยงอื่น ๆ ที่เป็นอันตราย ต่อร่างกาย ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นด้วย

2.7 ชื่อเสียงของบริษัท บริษัทที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและรู้จักจะเป็นสิ่งดึงดูด ให้คนอยากเข้าไปทำงานกับบริษัทเหล่านั้น เพราะจะทำให้เขาเกิดความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีคนรู้จักและยอมรับอย่างมาก เช่น เป็นบริษัทที่มีความมั่นคง มีกำไรดี มีฐานะทางการเงินดี การเจริญเติบโตดี ผลผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของลูกค้า

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน อาชีพที่มีความมั่นคงจะสร้างความพึงพอใจในงานนั้น พนักงานจะเกิดความมั่นใจในอาชีพ จะไม่กังวลใจเกี่ยวกับเรื่องการตกงาน เพราะได้ทำงาน ที่มีความมั่นคงอยู่แล้ว ไม่ต้องดิ้นรนไปหางานทำที่อื่นอีก

3. ลักษณะของการจัดการ (Management Determinants) ในเรื่องของการบริหารจัดการ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ถ้าการบริหารจัดการขาดระบบที่ดี ผู้บริหารไม่มีความสามารถจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ลักษณะของการจัดการที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน มีดังนี้

3.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือน องค์กรจะต้องมีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เพราะปัจจัยเรื่อง ค่าจ้างและเงินเดือนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนส่วนมากมักเลือกงาน ที่มีค่าจ้างสูงเงินเดือนมาก ๆ ถ้าบริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าจะทำให้คนสนใจเลือกทำงาน กับบริษัทนั้น ซึ่งจะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงาน

3.2 ระบบการบริหาร บริษัทที่มีระบบการบริหารงานที่ดีจะไม่สร้างปัญหาในการทำงาน ของพนักงาน เพราะระบบการทำงานที่ชัดเจนแน่นอนไม่ทำให้พนักงานเกิดความสับสนวุ่นวาย ระบบการทำงานที่ดีจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

3.3 โครงสร้างองค์การ จะทำให้ทราบถึงสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับใคร ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและให้การสนับสนุน มีการติดต่อ สื่อสารกันอย่างใกล้ชิดเป็นแบบ 2 ทาง (two way communication) สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน สามารถลดปัญหาเรื่องความขัดแย้งได้ ดังนั้นโครงสร้างองค์การจึงเป็นปัจจัยที่สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงานได้

3.4 ระบบการควบคุม ในการควบคุมการทำงานของผู้บังคับบัญชาไม่ควรควบคุมการทำงานในลักษณะแบบการข่มขู่ หรือเป็นการขู่บังคับให้ทำงาน การควบคุมในลักษณะจับผิด เพราะจะเป็นการสร้างปัญหาให้เกิดขึ้นกับการปฏิบัติงานของพนักงานมากกว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือ เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงานและช่วยตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน

3.5 ระบบการให้รางวัล องค์การจะต้องมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมแก่พนักงาน คนเก่งที่มีความสามารถควรได้รับการสนับสนุน คนที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์การควรได้รับรางวัล และรางวัลที่ให้แก่พนักงานควรมีมูลค่า มีความสำคัญให้สมกับเขาที่ได้ทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานจนประสบความสำเร็จ

3.6 มีระบบการประเมินผลยุติธรรม การประเมินผลที่ดีมีระบบและสร้างความยุติธรรมให้แก่พนักงาน เพราะการประเมินเป็นปัญหาใหญ่ ๆ สร้างความคับข้องใจให้แก่พนักงานเป็นอย่างมาก ถ้าองค์การมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี และเป็นธรรมให้เกิดขึ้นจะทำให้พนักงานเกิดกำลังใจ อยากจะทำความดีและทุ่มเทความสามารถที่มีอยู่ให้กับการทำงาน

3.7 ระบบการส่งเสริมสนับสนุน พนักงานที่มีความสามารถควรได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ระบบการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งต้องมีความชัดเจนแน่นอน มีความยุติธรรม การสนับสนุนไม่ใช่เกิดจากการสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชาเป็นการส่วนตัว

3.8 ความสามารถของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างแท้จริงจึงจะสามารถบริหารจัดการองค์การบรรลุผลตามที่องค์การต้องการได้ ถ้าองค์การได้ผู้บริหารที่ขาดศักยภาพจะเป็นผลเสียและสร้างปัญหาให้แก่องค์การ พนักงานทุกคนต้องการจะทำงานกับผู้บริหารที่มีความสามารถ เพราะเขาจะได้เรียนรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ และนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไป

3.9 สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ พนักงานจะให้ความสำคัญในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์การจัดให้ ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ดึงดูดความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน บริษัทใดมีสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ดีกว่า จะสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานได้มากกว่า เพราะพนักงานเกิดความรู้สึกว่า บริษัทให้ความสำคัญและดูแล

พนักงานเป็นอย่างดี สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส วันหยุดพักผ่อน ธรรับ-ส่งพนักงาน เบี้ยเลี้ยง ประกันชีวิต เงินสวัสดิการสังคม เงินสะสม เงินกู้ยืม อาหาร ลาป่วย ลาคลอด เงินชดเชยการสูญเสียบุคคลในครอบครัว ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น⁴⁰

เวิสต์เทอร์ และ เดวิส (Werther and Davis) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งได้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล เป็นการพิจารณาสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล การจูงใจของบุคคลในการทำงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และรายได้

2. ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้า ระเบียบกฎเกณฑ์ และบรรยากาศภายในองค์การ

3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การที่ครอบคลุมรวมไปถึงบุคคล กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมขององค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ อันได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การ⁴¹

เดอร์เมอร์ติ และคณะ (Demerouti and other) กล่าวว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงาน คือ สภาวะในการทำงานที่ประกอบด้วยทรัพยากรด้านต่าง ๆ สำหรับพนักงาน เช่น ลักษณะทางกายภาพ จิตใจ สังคม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงาน สามารถลดความต้องการลดต้นทุนด้านกายภาพ และต้นทุนทางจิตใจของพนักงานด้วย⁴²

ฮังส์, โรลเลอร์ และ หลี (Huang, Lawler and Lei) ได้กำหนดวัดคุณภาพชีวิตการทำงานใน 4 มิติ

1. สมดุลชีวิตกับงาน (work-life balance)
2. คุณลักษณะงาน (job characteristics)
3. พฤติกรรมควบคุมดูแลงาน (supervisory behavior)

⁴⁰ นิติพล ภูตะโชติ, **พฤติกรรมองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: วี ปรี้น, 2557), 170-174.

⁴¹ William B. Werther and Keith Davis, **Personnel Management and Human Resources** (New York: McGraw-Hill, 1982).

⁴² Evangelia Demerouti and other, "The Job Demands-Resources model of burnout," **Journal of Applied Psychology** (2001): 86.

4. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์/กำไร (compensation and benefits)⁴³

จากปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สภาวะแวดล้อมที่สนับสนุนแก่บุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ช่วยลดภาวะความเครียดต่อการปฏิบัติงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ รวมถึง ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตมีทั้งลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน แล้วแต่วัตถุประสงค์ของการศึกษา นักวิชาการในศาสตร์สาขาต่าง ๆ ได้ศึกษาวิจัยเพื่อหาองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน

⁴³ Tung-Chun Huang, John Lawler, and Ching-Yi Lei, "The effects of quality of work life on commitment and turnover intention," **Social Behavior and Personality** 35, 6 (2007): 735 - 750.

14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง⁴⁴

สำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้กำหนดมิติที่ใช้ในการวัดความผูกพันในการทำงานของบุคลากรระดับตำแหน่งต่าง ๆ 6 มิติ ได้แก่

1. มิติกายภาพ ประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน
- 2) คุณภาพของอุปกรณ์ เครื่องมือสำหรับการทำงาน
- 3) สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน
- 4) การเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัยสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

2. มิติการบริหารงาน ประกอบด้วย

- 1) การมีวิสัยทัศน์พันธกิจยุทธศาสตร์ นโยบายแผนงานโครงสร้างสายบังคับบัญชาชัดเจน
- 2) ผู้บริหารระดับหน่วยงานสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
- 3) ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถ
- 4) ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้ความใส่ใจในทุกข์สุข
- 5) งานมีความท้าทาย มีการเรียนรู้ไม่หยุดนิ่ง
- 6) เพื่อนร่วมงานรับรู้ชอบเขตความรับผิดชอบงานของแต่ละบุคคล
- 7) การกระจายภาระงานในหน่วยงานมีความเหมาะสม
- 8) การพิจารณาความดีความชอบยึดหลักความรู้ความสามารถและผลงาน
- 9) หน่วยงานยึดแนวทางการร่วมคิด ร่วมทำและร่วมรับผิดชอบ

3. มิติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย

- 1) ความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจน
- 2) งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ
- 3) การพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- 4) การมีอิสระในการตัดสินใจเพื่อความสำเร็จในงาน
- 5) การได้รับการชื่นชมและพิจารณาผลงานอย่างเป็นธรรม

⁴⁴ ชาญชัย อาจินสมาจาร, **พฤติกรรมในองค์กร** (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2554), 38-39.

4. มิติส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 1) การแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและสังคมเป็นไปอย่างเหมาะสม
- 2) การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างเหมาะสม
- 3) การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือการทำกิจกรรมที่ต้องการ
- 4) ความรู้สึกเบื่อหน่ายและเครียดกับงานที่ทำทุกวันนี้

5. มิติสังคม ประกอบด้วย

- 1) การได้รับคำแนะนำและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดปัญหา
- 2) ความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- 3) การมีโอกาสร่วมงานสนทนากับเพื่อนร่วมงานในระหว่างการทำงาน

6. มิติเศรษฐกิจ

- 1) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
- 2) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอสำหรับเงินออมเพื่ออนาคต
- 3) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ
- 4) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น⁴⁵

นิติพล ภูตะโชติ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่พนักงานทุกคนปรารถนา มีดังนี้

1. ความเท่าเทียมกันและความเป็นธรรมในเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรมไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่าง ๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกับพนักงานทุกคน

2. สภาพความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องสุขภาพทางจิตจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ พนักงานจะไม่มีความสุขกับการปฏิบัติงาน เพราะจะเกิดความกลัวและกังวลใจในเรื่องความปลอดภัยที่จะเกิดขึ้นกับตัวเอง เพราะมันมีความเสี่ยงและอาจเกิดการสูญเสียได้ตลอดเวลากับการทำงานที่เสี่ยงและมีอันตรายสูง

3. ความมั่นคงของงาน ทุกคนต้องการงานที่มั่นคงมีรายได้แน่นอน เพราะจะทำให้เขาสามารถเลี้ยงดูครอบครัวของเขาได้อย่างไม่มีปัญหา ถ้าทำงานที่ไม่มีความมั่นคง เขาจะไม่มั่นใจในชีวิตความเป็นอยู่รวมถึงรายได้ที่จะเลี้ยงครอบครัว ดังนั้น ความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอน จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

⁴⁵ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข** (นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556), 53-56.

4. การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีศักยภาพพร้อมที่จะพัฒนาขีดความสามารถ แต่บางครั้งพวกเขาไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้ และยิ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้วย

5. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานทุกคนมีความมุ่งมั่นและต้องการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เพื่ออนาคตและรายได้ที่ดีขึ้น ถ้าการทำงานไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าพนักงานก็จะทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ หนึ่งเท่านั้น เพราะขาดแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจในการทำงาน ถึงอย่างไรก็ไม่มีโอกาสเจริญก้าวหน้าไปมากกว่าที่เป็นอยู่

6. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึง มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง สี การระบายอากาศ และอื่น ๆ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานไม่ดี ไม่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน และจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน

7. การมีสิทธิและความชอบธรรมของพนักงาน การที่พนักงานมีสิทธิและเสรีภาพความเป็นธรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เพราะเป็นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตย ดังนั้น ชีวิตในการทำงานพนักงานย่อมต้องการสิทธิเหล่านี้ด้วย

8. มีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัวเพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย ถ้าพนักงานเคร่งเครียดแต่ในเรื่องการทำงานจนไม่มีเวลาให้แก่ครอบครัว จะส่งผลเสียต่อคุณภาพชีวิตทั้งในที่ทำงานและครอบครัวด้วย

9. องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจ จะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุนและสามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้นาน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อพนักงานด้วย

10. องค์กรที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ การที่องค์กรผลิตสินค้าและเสนอบริการดี ๆ มีประโยชน์ให้แก่ลูกค้า ก็ถือว่าไม่เอาเปรียบและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ลูกค้าไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้สินค้าหรือบริการ อันเนื่องมาจากสินค้าหรือบริการที่ด้อยคุณภาพ⁴⁶

แคสซิโอ (Cascio) ให้ความสำคัญกับการทำงานที่เน้นไปที่สร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน มีความคิดที่สร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย นอกจากนี้ แคสซิโอ ยังเสนอว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไร (Profits) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

⁴⁶ นิติพล ภูตะโชติ, พฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: วี ปรี้น, 2557), 178-180.

1. ความมั่นคงในงาน (Job Security) บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถทำงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees Retirement Program)

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe Environment) มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องความปลอดภัยให้บุคลากรในรูปของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กรอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride) องค์กรที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากรเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม ให้ความร่วมมือกับทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางอาชีพ (Career Development) มีการประชุม อบรม ให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากร และองค์กร (Communication) มีการติดต่อสื่อสารการให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้อง และเพียงพอ เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่ม หรือทั่วทั้งองค์กร

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness) มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย การดูแล รักษาสุขภาพ สันทนาการ และการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี⁴⁷

วอลตัน (Walton) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคูณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กร ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานของบุคคล หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า

⁴⁷ Wayne F. Cascio, **Manage Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits** (New York: McGraw-Hill, 1995), 20-27.

เท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการของมนุษย์ แรงบันดาลใจ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ตีขึ้นด้วย ซึ่งวอลตัน (Walton) ได้กำหนดเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงหรือการรบกวนทางสายตา

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่า มีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านการกำหนดกฎระเบียบในการทำงาน (constitutionalism) หมายถึง พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐาน การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง (the total life space) บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้น ในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วน ที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (social relevance) หมายถึง ความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ ⁴⁸

เฮอริค และ แมคคาบี (Herrick and Maccaby) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการ ลดความหวาดกลัวหรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานรายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกาย และเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงานและการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นทางการ หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงาน

⁴⁸ Richard E. Walton, "Improving the Quality of work Life," *Harvard Business Review* 53, 3 (May – June 1974): 12.

เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคณงาน และส่งเสริมให้คณงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individuation) คณงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีการพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คณงานรู้จักพัฒนาตนเอง และการเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คณงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคณงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคณงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะให้เปิดโอกาสให้คณงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคณงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคณงาน

ซึ่งหลักการทั้ง 4 ประการ ที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คณงานได้ในทางหนึ่ง⁴⁹

องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ หรือ ยูเนสโก (UNESCO) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 5 ประการ ดังนี้

⁴⁹ Neal Q. Herrick and Macaby Michael, **Humanizing of Work Life. The Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art** (New York: Free Press, 1975), 63-67.

1. มาตรฐานการครองชีพ (standard of living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่าง ๆ นี้เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้มาตรฐานการครองชีพของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (population dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบต่อสถานการณ์หลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข โภค ปัจจัยต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (socio - cultural factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมากจำเป็นต้องมีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติอันเกิดจากความเชื่อ และศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุขซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา (process of development) การพัฒนาเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ จะมีผลทำให้มาตรฐานการดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้าม ก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น ทรัพยากร จึงเป็นเครื่องกำหนดลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจนได้⁵⁰

เลวิน (Lewin) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การยอมรับ (Recognition)

⁵⁰ UNESCO, "Indicator of environmental quality of life," **Research and papers social science** 38 (1978): 93.

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)⁵¹

ดาราโมทเท และ ทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ดังนี้

1. เป้าหมายและประเพณี เกี่ยวกับเรื่องการสร้างเงื่อนไขของการทำงานอันได้แก่ การจัดระบบความปลอดภัย และสุขภาพ ซึ่งองค์การจะต้องมีกฎระเบียบและมาตรฐานต่าง ๆ ให้แน่ชัด มีการกำหนดเวลาในการทำงาน และมีการสร้างความมั่นคงในการทำงาน

2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าในการให้คุณให้โทษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การจะต้องมีการร้องทุกข์และอุทธรณ์ของบุคลากรในองค์การ

3. การมีอิทธิพลในการตัดสินใจ องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจเป็นในรูปแบบขององค์คณะบุคคลหรือเอกทัตบุคคล

4. ความท้าทายในงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ การมีรายได้เพิ่มและรวมถึงการมีอำนาจการมี⁵²

อัมสตอต (Umstot) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง

⁵¹ David Lewin, "Collective bargaining and the quality of work life," *Organizational Dynamics* (Autumn, 1981): 47-51.

⁵² Yves Delamotte and Shin-ichi Takezawa, *Quality of working life international perspective* (Geneva: International Labor Organization, 1984).

4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิการ หมายถึง ควรจะให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะมีผลต่อการดำรงและขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าได้ประสบผลสำเร็จและเห็นคุณค่า ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าคุณชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นกันในองค์กรและความรู้สึกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีกว่าเดิม

6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ค่าตอบแทนแตกต่างกันเพราะอาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้นด้วยว่า ให้ความสำคัญต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานของบุคคลควรจะมีคุณสมบัติกับบทบาทของชีวิตนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน⁵³

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse and Cumming) ได้วิเคราะห์ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) การได้รับรายได้และค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานให้เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพลักษณะ (Safe and healthy) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ไม่ก่อผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

⁵³ Denis D. Umstot, **Understanding organizational behavior** (New York: West, 1984).

3. การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Development human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองในงานที่รับผิดชอบ เป็นสิ่ง บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในตนเองและ เมื่อมีอุปสรรค ก็ใช้การแก้ไขปัญหาที่มีความเหมาะสมกับการดำเนินชีวิตเป็นผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จ ในชีวิต โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถ และเป็นงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้า (Growth) โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพในงานของผู้ปฏิบัติและมีหลักประกัน จากองค์กรในด้านความมั่นคงในการทำงาน

5. สังคมและสัมพันธ์ (Social integration) การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม การทำงานที่ดี

6. ลักษณะการบริหาร (Condtitutionalism) การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติ ต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Productivity Pride) ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภูมิใจ ในการปฏิบัติงานในองค์กรของตน และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม⁵⁴

บลูค และ เบลคเบิร์น (Bruce and Blackburn) ที่ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทาง ใหม่ ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

⁵⁴ Edgar F. Huse and Tomas G. Cumming, **Organization development and change** (New York: McGraw-Hill, 1985), 199-200.

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง⁵⁵

เฟอร์รานส์ และ พาวเวอร์ (Ferrans and Powers) ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเองการพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socio-Economic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย

3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป

4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพของครอบครัว⁵⁶

องค์การอนามัยโลก (WHO) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านสุขภาพกาย (Physical)

2. มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological)

3. มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships)

4. มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental)⁵⁷

⁵⁵ W. M. Bruce and J. W. Blackburn, **Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals** (Westport: Quorum Books), 1992.

⁵⁶ C. E. Ferrans and M. J. Power, "Psychometric assessment of the quality of life index," **Research in Nursing and Health** 15, 1 (1992): 29 – 38.

⁵⁷ The WHOQOL GROUP, "The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization." **Social Sciences Medicine** 41, 10 (1995): 1403-1409.

องค์การอนามัยโลก ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกาย กับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล และด้านจิตใจกับด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สุขภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สุขภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำ การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สุขภาพทางจิตใจของตนเอง ได้แก่ การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ ความสามารถในการจัดการกับความเศร้า ความกังวล การรับรู้ถึงความเชื่อด้านจิตวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การได้รับรู้ว่าตนได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศหรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการสุขภาพ บริการทางสังคม การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตมีโอกาสที่จะได้รับข่าวสาร มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมในเวลาว่าง เป็นต้น⁵⁸

⁵⁸ WHOQOL Group, WHO QOL – BREF Introduction, Administration, Scoring and Generic Version of the Assessment (Geneva: WHO, 1996).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนของเกาหลี ได้กำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศเกาหลี ไว้ 10 มิติ ดังนี้

1. ด้านการเดินทาง (Commuting) ตัวชี้วัด ได้แก่ ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน
2. ด้านการทำงาน (Work) ตัวชี้วัด ได้แก่ รายได้ ชั่วโมงการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมั่นคงในงาน
3. ด้านสุขภาพ (Health) ตัวชี้วัด ได้แก่ สถานะสุขภาพในปัจจุบัน ความเครียดและความกังวล
4. ด้านครอบครัว (Family) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างคู่สมรส และครอบครัว
5. ด้านฐานะเศรษฐกิจของครอบครัว (Family finances) ตัวชี้วัดได้แก่ รายได้เฉลี่ยสุทธิของครอบครัว สถานะทางการเงินของครอบครัว
6. ด้านที่พักอาศัย (Housing) ตัวชี้วัด ได้แก่ การครอบครองที่พักอาศัย
7. ด้านการพักผ่อน (Leisure) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนวันหยุดพักผ่อน จำนวนวันลาพักร้อน
8. ด้านสังคม (Social life) ตัวชี้วัด ได้แก่ จำนวนเพื่อนที่มีการพบปะสังสรรค์
9. ด้านชุมชน (Community) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน
10. ด้านประเทศ (Country) ตัวชี้วัด ได้แก่ ความภูมิใจในประเทศตนเอง และความคิดที่ย้ายถิ่นไปต่างประเทศ⁵⁹

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญอันดับแรก คือ ค่าตอบแทนที่จะต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม การมีสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงานที่ดี ความเหมาะสมของภาระงาน ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและสังคมในที่ทำงาน ความปลอดภัยทางด้านร่างกายและรวมไปถึงการส่งเสริมสุขภาพ การมีเวลาว่างให้กับชีวิตและครอบครัว เป็นต้น

⁵⁹ Meesook Kim and Kyung-Ho Cho, “Quality among government employees,” *Social Indicators Research* (2003): 387-409.

กรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ

1) ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

2) ทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน

3) ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบ คุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและได้รับการส่งเสริมทางด้านสุขภาพที่ดี สุขภาพจิตดีเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความเครียดสะสมจากการทำงานที่มากเกินไปอันส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว มีการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี บุคลากรมีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ ผู้ปกครอง และชุมชน

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

จากมิติทั้ง 4 เมื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สามารถมองผ่านมุมมอง 4 มุมมอง ดังนี้

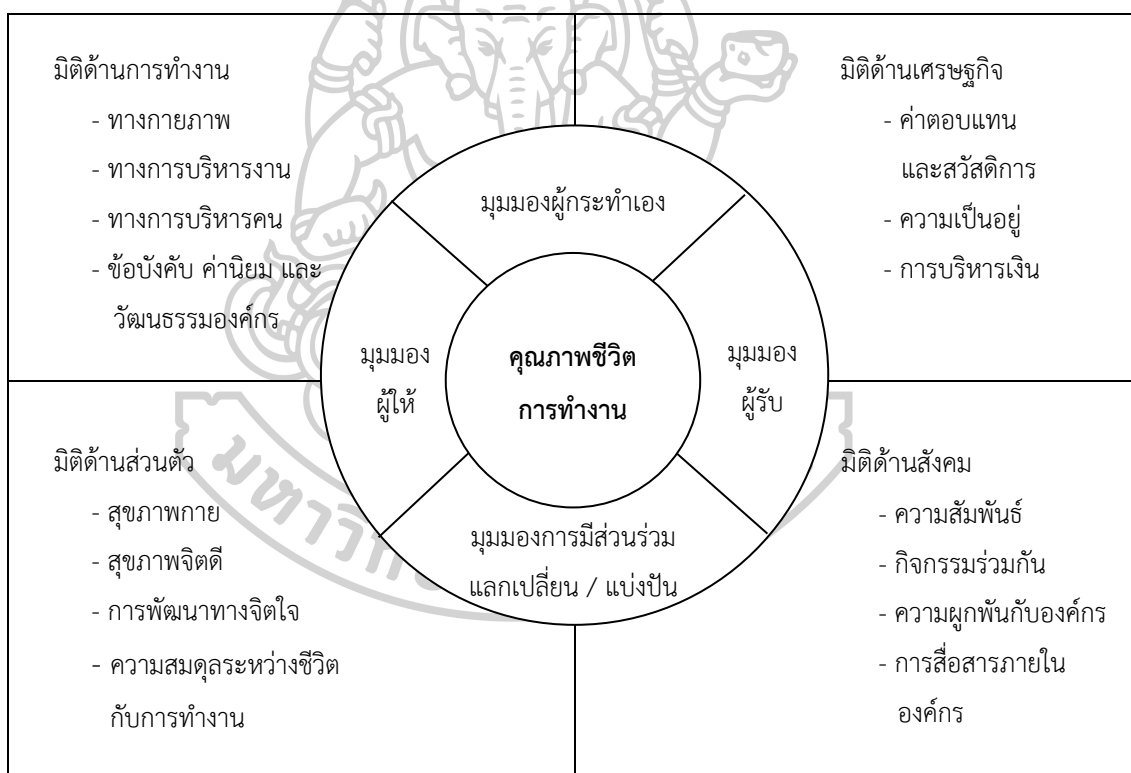
1. มุมมองของการเป็นผู้กระทำเอง หมายถึง สิ่งที่เราทำได้ด้วยตนเอง เช่น การพัฒนาตนเอง การออกกำลังกาย เป็นต้น

2. มุมมองของผู้ให้ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานดำเนินการให้เพื่อนข้าราชการ เช่น ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนข้าราชการ หน่วยงานจัดให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

3. มุมมองของผู้รับ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานได้รับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. มุมมองของการมีส่วนร่วม แลกเปลี่ยน แบ่งปัน หมายถึง สิ่งที่เราเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการ แลกเปลี่ยน แบ่งปัน เช่น ร่วมแก้ปัญหาของหน่วยงาน เป็นเครือข่ายแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น⁶⁰

จากกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สามารถเสนอเป็นแผนภูมิ ประกอบด้วย 4 มิติ 4 มุมมอง ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน 4 มุมมอง 4 มิติ

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรีส, 2550), 22-31.

⁶⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรุงเทพฯ : แอร์บอร์น พรีส, 2550), 22-31.

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจาก ลักษณะแนวทางการเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มาใช้ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)” เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับประชากรที่ศึกษาวิจัย

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) เป็นโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 13 กันยายน พ.ศ.2476 และเปิดสอนตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษา ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โดยมี นายสังข์ ผ่องศิริ รับตำแหน่ง อาจารย์ใหญ่ ของโรงเรียนเป็นคนแรก

โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) มีอาคารเรียนจำนวน 5 หลัง เป็นอาคารแบบ สปข. 2/28 จำนวน 1 หลัง แบบสปข.105/29 จำนวน 2 หลัง อาคารอเนกประสงค์ 1 หลัง และอาคาร 4 ชั้น แบบอื่น ๆ จำนวน 1 หลัง โดยได้รับบริจาคจาก คุณวรวุฒิ สุขศรีการ นอกจากนี้ยังมีห้องพิเศษต่าง ๆ ได้แก่ ห้องผู้บริหารห้องพยาบาล ห้องสหกรณ์ ห้องพัสดุ ห้องพัสดุ ห้องประชุม ห้องสถานักเรียน ห้องวิชาการและห้องปฏิบัติการของกลุ่มสาระต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อาทิ ห้องสมุดสำหรับนักเรียน ชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 1 ห้อง ห้องสมุดสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 จำนวน 1 ห้อง ห้องคอมพิวเตอร์จำนวน 1 ห้อง ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องภาษาอังกฤษ ห้องพลศึกษา ห้องจริยธรรม และห้องนิทรรศการ ร.9

ปัจจุบันโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) เปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับชั้น ก่อนประถมศึกษา ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียน 511 คน มีนางจินดารัตน์ หงษ์สตาร์ เป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งครูและบุคลากร จำนวน 42 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 คน ครูที่สอนก่อนระดับประถมศึกษา 6 คน ครูที่สอนระดับ ประถมศึกษา 24 คน พี่เลี้ยงเด็กพิเศษ 1 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน และนักการภารโรง 1 คน

ปรัชญาของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

การศึกษา “สร้างคนดี สร้างคนเก่ง สร้างคนให้ทันสมัย”

วิสัยทัศน์ของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

พัฒนาวิชาการ ผสานคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงวิถีไทย
ใส่ใจสิ่งแวดล้อม ก้าวพร้อมเทคโนโลยี มีความเป็นผู้นำสู่มาตรฐานสากล

พันธกิจของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

1. จัดระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นให้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการสู่ความเป็นเลิศระดับสากล
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวล้ำทันสมัย
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนมีความเป็นผู้นำ ร่วมสืบสานวัฒนธรรมไทย ปฏิบัติตามวิถีพุทธ มีชีวิตที่พอเพียงร่วมอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อม
4. พัฒนานักเรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีสมรรถนะอย่างยั่งยืน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เร่งพัฒนาการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และเทคโนโลยีในการเรียนรู้

คำขวัญของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

เลิศคุณภาพ เด่นคุณธรรม นำสังคม

อัตลักษณ์ของโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

วิถีพุทธ วิถีไทย ใฝ่ศาสนกิจ ชีวิตพอเพียง

ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา

ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรจำแนกตามตำแหน่ง เพศ ระดับการศึกษา

| ประเภทบุคลากร | เพศ(คน) | | รวม | ระดับการศึกษา | | |
|----------------------|----------|-----------|-----------|------------------|-----------|-----------|
| | ชาย | หญิง | | ต่ำกว่า ป.ตรี | ป.ตรี | ป.โท |
| ผู้อำนวยการ | | 1 | 1 | | | 1 |
| รองผู้อำนวยการ | | 1 | 1 | | | 1 |
| ครูผู้ช่วย | | 3 | 3 | | 3 | |
| ครู คศ.1 | 2 | 12 | 14 | | 12 | 2 |
| ครู ชำนาญการ | | 5 | 5 | | 1 | 4 |
| ครู ชำนาญการพิเศษ | | 4 | 4 | | 2 | 2 |
| ครูอัตราจ้าง งบ อบจ. | 3 | 5 | 8 | | 7 | 1 |
| ครูอัตราจ้าง งบ สพฐ. | 1 | | 1 | | 1 | |
| ครูต่างชาติ | | 2 | 2 | | 2 | |
| ครูผู้ทรงคุณค่า | | 1 | 1 | | 1 | |
| ลูกจ้างประจำ | 1 | | 1 | 1 | | |
| พี่เลี้ยงเด็กพิเศษ | | 1 | 1 | 1 | | |
| นักการภารโรง | 1 | | 1 | 1 | | |
| รวม | 8 | 35 | 43 | 3 | 29 | 11 |

ที่มา: ฝ่ายวิชาการ, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ปีการศึกษา 2563 (นันทบุรี: โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)), 3.

ข้อมูลนักเรียน

จำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2564 รวม 511 คน

ข้อมูลล่าสุด ณ วันที่ 19 เมษายน 2564

ตารางที่ 3 ข้อมูลนักเรียน

| ชั้น | จำนวนนักเรียน | | | จำนวนห้อง |
|----------------------|---------------|------------|------------|-----------|
| | ชาย | หญิง | รวม | |
| อนุบาล 1 | 13 | 21 | 34 | 2 |
| อนุบาล 2 | 28 | 25 | 53 | 2 |
| อนุบาล 3 | 24 | 19 | 43 | 2 |
| รวมก่อนประถมฯ | 65 | 65 | 130 | 6 |
| ประถมศึกษาปีที่ 1 | 21 | 23 | 44 | 2 |
| ประถมศึกษาปีที่ 2 | 26 | 35 | 61 | 2 |
| ประถมศึกษาปีที่ 3 | 38 | 41 | 79 | 2 |
| ประถมศึกษาปีที่ 4 | 28 | 22 | 50 | 2 |
| ประถมศึกษาปีที่ 5 | 51 | 26 | 77 | 2 |
| ประถมศึกษาปีที่ 6 | 33 | 37 | 70 | 2 |
| รวมประถมฯ | 197 | 184 | 381 | 12 |
| รวมทั้งสิ้น | 262 | 249 | 511 | 18 |

ที่มา: ฝ่ายวิชาการ, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ปีการศึกษา 2564 (นนทบุรี: โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)), 4.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อิมทิพย์ อนิสดา ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณภาพชีวิตของครูโดยภาพรวมและคุณภาพชีวิตด้านสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶¹

จินตาทานต์ คงเดชาชาญ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล ในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก⁶²

อัจฉราภา เทพาสีธี ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับตัวแปรที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรมีด้วยกัน 4 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยโดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 56.1⁶³

⁶¹ อิมทิพย์ อนิสดา, “คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4,” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 3, 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2555): 77-86.

⁶² จินตาทานต์ คงเดชาชาญ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม,” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 3, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2556): 24-32.

⁶³ อัจฉราภา เทพาสีธี, “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูสังกัดโรงเรียนเอกชนจังหวัดนครปฐม,” *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 6, 1 (กรกฎาคม - กันยายน 2558): 284-292.

เสาวรส สันป่าแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ ในการสอน โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ⁶⁴

วรวิชา ทองชาวนา ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน ตามหลักพุทธธรรมในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการพลเรือนจังหวัดพิจิตรส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านหนี้สิน ปัญหาความเครียด ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ปัญหาเพื่อนร่วมงานและปัญหาคุณธรรมจริยธรรมและทัศนคติในการทำงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนจังหวัดพิจิตรตามหลักพุทธธรรม พบว่า ต้องนำหลักธรรมมาใช้ในการแก้ไขปัญหาคือหลักสิกขา 3 ได้แก่ สีลสิกขา จิตตสิกขา ปัญญาสิกขา และหลักภาวนา 4 ได้แก่ การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา) การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา) การพัฒนาจิตใจ (จิตตภาวนา) การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) การพัฒนาคุณภาพชีวิต ข้าราชการพลเรือนจังหวัดพิจิตร ตามหลักไตรสิกขาและภาวนา 4 จะส่งผลให้พฤติกรรมของ ข้าราชการพลเรือนให้มีความเมตตา กรุณา อ่อนโยน นุ่มนวล น่าเคารพและน่าเลื่อมใส ก่อให้เกิด การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในทางกายภาพที่เกื้อกูลกันและได้ผลดี ปฏิบัติตัว ต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีสติ ไม่ให้เกิดโทษ มีความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการมีพฤติกรรมที่ดีงาม มีวินัย ไม่เบียดเบียนช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างสรรค์สังคม มีสุขภาพจิตที่เื่องงามด้วยคุณธรรมมีน้ำใจ เมตตา กรุณาทำให้รู้จักคิดพิจารณาแก้ไขปัญหาและดำเนินการต่าง ๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ เป็นอยู่อย่างรู้ เท่าทัน มองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง อีกทั้งยังเป็นแนวทางที่ควรส่งเสริมในระบบข้าราชการและ สังคมไทยต่อไป⁶⁵

⁶⁴ เสาวรส สันป่าแก้ว, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาบตาพุด สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559), 79.

⁶⁵ วรวิชา ทองชาวนา “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนตามหลัก พุทธธรรมในจังหวัดพิจิตร,” **วารสารวิชาการธรรมทศวรรษ** 17, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2560): 203-210.

กำชัย เสนากิจ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านสุขภาพ และด้านเศรษฐกิจ และ เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่าคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครู ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านสุขภาพ ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงาน ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้าน ด้านสุขภาพและ ด้านเศรษฐกิจ ไม่แตกต่างกัน⁶⁶

ปรียาภรณ์ พวงทัย ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม การพัฒนา ความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรทางการศึกษา ในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน⁶⁷

สัณหวีช วิชิตนนทการ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี เขต 4 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพัน ต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี

⁶⁶ กำชัย เสนากิจ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26,” วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 15, 1 (กรกฎาคม - กันยายน 2561): 245-252.

⁶⁷ ปรียาภรณ์ พวงทัย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3,” วารสารบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 8, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 127-136.

เขต 4 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยการพัฒนาความสามารถ และปัจจัยความมีอิสระในการทำงาน โดยมีประสิทธิภาพในการทำงาน ร้อยละ 53.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

นราทิพย์ ผินประดับ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลไปยังคุณภาพชีวิตด้านอื่น ๆ ที่จะทำให้คุณภาพชีวิตโดยรวมของข้าราชการดีขึ้นอีกด้วย⁶⁸

อรสา อุดม ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ส่วนด้านจังหวัดชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง 2) แนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด ซึ่งอาจเป็น ในรูปแบบของขวัญกำลังใจ จากการปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถพิเศษ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย โรงเรียนควรรักษาความสะอาด และดูแลอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูควรได้รับการอบรมที่ตรงกับความรู้ตนเอง ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ผู้บริหารควรมีการกระจายงานที่มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ครูทุกคนควรมีสิทธิเสรีภาพทางด้านความคิด และการทำงานอย่างเต็มที่ ด้านจังหวัดชีวิต ควรมีการจัดเวลาให้เหมาะสมทั้งด้านการทำงาน สังคม และครอบครัว ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน⁶⁹

⁶⁸ นราทิพย์ ผินประดับ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร,” **วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์** 5, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 171-180.

⁶⁹ อรสา อุดม, “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี,” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562): 1005-1017.

ณัฐพร เอี่ยมหรุ่น ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านผลลัพธ์/ภาพความสำเร็จ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านจังหวะชีวิต ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 3) การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁰

นิสรพร แหม่มชุงาม ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย ส่วนอีก 3 ด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การพัฒนาความสามารถของมนุษย์ ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ส่วนอีก 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี การเกี่ยวข้องทางสังคม การบูรณาการทางสังคม จังหวะของชีวิตโดยมีส่วนร่วม ธรรมเนียมในองค์กรการทำงาน 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม

⁷⁰ ณัฐพร เอี่ยมหรุ่น, “การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562): 767-779.

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01⁷¹

งานวิจัยต่างประเทศ

เพลส์มา (Pelsma) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครูและความหมายโดยนัยจากที่อาจารย์ที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียน การสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากรแต่มิมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับความเครียด ฉะนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคลด้วย⁷²

อาลี และคณะ (Ali and other) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในประเทศญี่ปุ่น โดยติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม สรุปผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ภาวะอารมณ์มีสุขภาพกายที่ดีจะลดลง ทั้งในผู้หญิงและผู้ชาย ซึ่งเป็นผลให้เกิดภาวะอารมณ์เป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มิมีเป้าหมายและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และมีความรู้สึกว่าจะตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดี จึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันมี ผลต่อการจัดการต่อปัญหาสุขภาพที่ต่างกัน และมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผล ต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้น ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการ ทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย⁷³

⁷¹ นิสราพร แซ่มชุงาม, “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4,” วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562): 347-361.

⁷² D. M. Pelsma, *The quality of teacher work life survey: A preliminary report on a measure of teacher stress and job satisfaction and the implications for school counselors* (2003).

⁷³ Ali Nasermoaddeli and other, “Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants: a 1-year follow-up study,” *Industrial Health* 41 (2003): 236-241.

ซางจีเจีย, เซนจุน และ คองชางเฟง (Zhang Jijia, Chen Jun, and Dong Chanfeng) ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในกวางตง ประเทศจีน จากการศึกษาพบว่า ความกลัวของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับงาน และความเครียดในงาน ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า อาจารย์ในแต่ละระดับมีความกลัวในบริบทเฉพาะของตน ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ วุฒิการศึกษายังเป็นอีก ตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อความกลัวของอาจารย์ เพราะความแตกต่างทางความรู้และทักษะ ส่งผลต่อความรู้สึกถึงประสิทธิภาพของตน การวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับความเครียดใน การทำงานของอาจารย์ ความตึงเครียดจากการสอนควรจัดให้มีการผ่อนคลายลง และควรเพิ่มการ ให้รางวัลเป็นแรงจูงใจมากขึ้น รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์ ในสถาบันการศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และ ควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย อาจารย์ควรได้รับการอบรม ให้มียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด⁷⁴

เพียร์สัน และ มูมอร์ (Pearson and Moomaw) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอิสระ ของครูและความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับมอบอำนาจและ ความเป็นมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ถ้าครูมีอิสระในการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้น ความเครียดในการทำงาน จะลดลงแต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างภาวะอิสระทางหลักสูตรและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าภาวะอิสระของครูในเรื่องทั่วไปเพิ่มขึ้นการได้รับมอบอำนาจและความเป็น มืออาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันหากมีความพึงพอใจในงาน การได้รับมอบอำนาจ และ ความเป็นมืออาชีฟมากขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลงและความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นนั้น สัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและการได้รับมอบอำนาจในระดับสูง ผลของการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า ไม่มีความแตกต่างในภาวะอิสระของครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน (ระดับประถม ระดับมัธยม ระดับเตรียมอุดมศึกษา)⁷⁵

⁷⁴ Zhang Jijia, Chen Jun, and Dong Changteng, "The Fears of Teachers in Institutions of Higher Education," **Chinese Education & Society** 38, 5 (September - October 2005): Abstract.

⁷⁵ L. Carolyn Pearson and William Moomaw, "The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism," **Educational Research Quarterly** 29, 1 (September 2005): Abstract.

เจสสิก้า และ แมนนิงเจอร์ (Jessica and Manninger) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจรรยาบรรณในความเป็นครูใหญ่ : การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า เรื่องศีลธรรมจรรยาเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องประพฤติตนเป็นคนดีมีศีลธรรม เพราะ พวกเขาเหล่านี้ ต้องรับผิดชอบต่อความประพฤติที่ติงามของนักเรียน จากการได้รับการฝึกอบรมเพียงเล็กน้อยด้านจริยธรรม พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างน้อย 5 ด้าน ระหว่างบทบาทของผู้นำทางการศึกษา และแนวทางการปฏิบัติเชิงจริยธรรมที่เหมาะสม บ่งบอกว่า เรื่องจริยธรรมมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ประจำวันของผู้บริหารโรงเรียนอย่างแน่นอน จริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีผลกระทบโดยตรงต่อความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน การช่วยทำให้ครูมีผลิตผลเชิงประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงมากยิ่งขึ้น เมื่อมีตัวแบบแห่งการมีคุณธรรมจริยธรรมสูง ทำให้ สามารถกำหนดมาตรฐานแห่งการปฏิบัติภารกิจหน้าที่การงานที่เน้นหลักเชิงคุณธรรมได้สูงมาก ซึ่งจะส่งผลดีโดยตรงต่อบรรดานักเรียนในทุก ๆ ระดับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูงยิ่งในแง่ของความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกเวลา⁷⁶

ศรีวิศทาวา และ คานพัว (Srivastava and Kanpur) ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานในส่วนองค์กรประกอบและผลกระทบ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร⁷⁷

⁷⁶ Jessica and Manninger, "Ethical leadership in the Principalsip : A Qualitative Analysis, : Abstract National Forum of Educational." Administration and Supervision Journal Volume 29, Number 2, 2012.

⁷⁷ Shefali Srivastava and Rooma Kanpur "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications" **IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)** e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), 54.

สรุป

จากการศึกษาเอกสาร คู่มือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ถือเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แก่ 1) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม 4) การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) จำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาต่อไป



บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) 2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) โดยใช้บุคลากรโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง จำนวน 36 คน ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้สำเร็จตามกำหนด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัยเป็นการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร ทฤษฎีข้อมูล กฎ ระเบียบ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำโครงร่าง และเสนอขออนุมัติโครงร่างการค้นคว้าอิสระ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการสร้างทดสอบ และปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา การนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง จากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

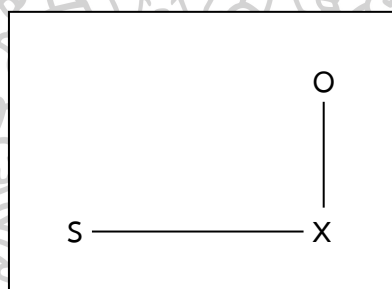
ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการดำเนินการวิจัย นำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องตามหลักวิชาการ แก้ไขจัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการชี้แนะ แล้วจัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้งานวิจัยในครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแบบแผนการวิจัยแบบประชากรเดียวศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ดังนี้



S หมายถึง ประชากรที่ศึกษา

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน ไม่รวมผู้วิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านการทำงาน หมายถึง การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม มีการทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้าที่ชัดเจน มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2.2 ด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและได้รับการส่งเสริมทางด้านสุขภาพที่ดี สุขภาพจิตดีเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและความรู้สึกปลอดภัย ไม่มีความเครียดสะสมจากการทำงานที่มากเกินไปอันส่งผลกระทบต่อชีวิตประจำวันของตนเองและครอบครัว มีการพัฒนาด้านจิตใจและอารมณ์

2.3 ด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีทุกระดับ ทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี บุคลากรมีความเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ ผู้ปกครอง และชุมชน

2.4 ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scales)⁷⁸ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

⁷⁸ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw – Hill Book Company, 1961), 74.

2. การสนทนากลุ่มย่อย

การสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) ประกอบด้วยประเด็นทั้ง 4 ด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการ 1 คน และครูที่ทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคล 3 คน และผู้วิจัย รวมทั้งสิ้น 6 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ลักษณะเป็นแบบประเมินชนิดจัดลำดับคุณภาพ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อให้มีความเหมาะสมครอบคลุมเนื้อหาในการเก็บข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามความคิดเห็น

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากหนังสือ ตำรา เอกสาร คู่มือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย โดยปรึกษาและขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ โดยกำหนดรูปแบบของข้อคำถามและศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's scales)⁷⁹

ขั้นที่ 3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน หาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โครงสร้างและรูปแบบ (Structure and Format) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของข้อคำถาม และเลือกคำถาม ที่มีค่า IOC เฉลี่ยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามกับโรงเรียนที่มีบริบทเดียวกัน โดยผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามกลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) มีค่าเท่ากับ 0.930

⁷⁹ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw – Hill Book Company, 1961), 74.

2. การสนทนากลุ่มย่อย

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในแต่ละด้าน

ขั้นที่ 2 ออกแบบแบบบันทึกการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) จากประเด็นต่าง ๆ ที่พบในผลการวิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปอย่างถูกต้องและเป็นระบบ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมืออนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยนำหนังสือไปส่งยังโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ที่เป็นประชากรที่ศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ มีหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) คือ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) จำนวน 36 คน ไม่รวมผู้วิจัย โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจัดทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำเครื่องมือแต่ละฉบับมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์
2. จัดระบบข้อมูล ตรวจสอบรวบรวมคะแนนแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูล นำไปคำนวณสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
4. เสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบการบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็น ประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) โดยนำค่ามัชฌิมเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁸⁰ ไว้ดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) ซึ่งได้ประเด็นจากคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดของแต่ละด้าน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มย่อย และผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูที่ทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคล 3 คน รวมผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทั้งหมด 6 คน

⁸⁰ John W. Best, Research in Education, 4th ed. (Englewood cliffs: Prentice Hall, Inc., 1983), 190.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) 2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็น แบ่งเป็น 2 ตอน คือ 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean : μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)” เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่ส่งยังประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน โดยได้ส่งแบบสอบถามไปจำนวน 36 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนมาจำนวน 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย นำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานตำแหน่งปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

| สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| - ชาย | 4 | 11.11 |
| - หญิง | 32 | 88.89 |
| รวม | 36 | 100.00 |
| 2. อายุ | | |
| - ต่ำกว่า 30 ปี | 7 | 19.45 |
| - 31 – 39 ปี | 17 | 47.22 |
| - 40 – 49 ปี | 9 | 25.00 |
| - 50 ปีขึ้นไป | 3 | 8.33 |
| รวม | 36 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| - ปริญญาตรี | 25 | 69.45 |
| - ปริญญาโท | 11 | 30.55 |
| รวม | 36 | 100.00 |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| - ผู้บริหารสถานศึกษา | 2 | 5.55 |
| - ข้าราชการครู | 25 | 69.45 |
| - ครูอัตราจ้าง | 9 | 25.00 |
| รวม | 36 | 100.00 |
| 5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน | | |
| - ต่ำกว่า 10 ปี | 24 | 66.66 |
| - 11 – 20 ปี | 9 | 25.00 |
| - 21 ปีขึ้นไป | 3 | 8.34 |
| รวม | 36 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง จำนวน 36 คน เป็นเพศชาย 4 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 และเป็นเพศหญิง 32 คน คิดเป็นร้อยละ 88.89 ด้านอายุพบว่า อายุ 31 – 39 ปี มีมากที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมา มีอายุ 40 – 49 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 19.45 และมีอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ด้านวุฒิการศึกษาพบว่า สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 69.45 และระดับปริญญาโท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 30.55 ด้านตำแหน่งปัจจุบันพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.55 ข้าราชการครู จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 69.45 และครูอัตราจ้าง จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 8.34

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกรายด้านและภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) ในภาพรวม

(N = 36)

| ด้าน | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) | μ | σ | ระดับ |
|------|---|-------|----------|-------|
| 1 | ด้านการทำงาน | 4.46 | 0.45 | มาก |
| 2 | ด้านส่วนตัว | 4.24 | 0.45 | มาก |
| 3 | ด้านสังคม | 4.48 | 0.39 | มาก |
| 4 | ด้านเศรษฐกิจ | 4.07 | 0.62 | มาก |
| | รวม | 4.31 | 0.37 | มาก |

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.39$) ด้านการทำงาน ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.45$) ด้านส่วนตัว ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.45$) และด้านเศรษฐกิจ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.62$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.39 - 0.62 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านการทำงาน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านการทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกรายด้านและภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านการทำงาน

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) | μ | σ | ระดับ |
|---------------------|---|-------|----------|-----------|
| ด้านการทำงาน | | | | |
| 1 | โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย | 4.69 | 0.46 | มากที่สุด |
| 2 | โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี | 4.58 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3 | บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | 4.50 | 0.60 | มากที่สุด |
| 4 | วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน | 4.39 | 0.64 | มาก |
| 5 | การปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | 4.33 | 0.75 | มาก |

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)
ด้านการทำงาน (ต่อ)

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) | μ | σ | ระดับ |
|-----|---|-------|----------|-----------|
| 6 | มีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง | 4.22 | 0.86 | มาก |
| 7 | มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ | 4.17 | 0.91 | มาก |
| 8 | ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม | 4.39 | 0.59 | มาก |
| 9 | บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อก้าวไปสู่ ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | 4.69 | 0.52 | มากที่สุด |
| 10 | บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ | 4.69 | 0.46 | มากที่สุด |
| | รวม | 4.46 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 6 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) ด้านการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนมีบรรยากาศ
ที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.46$) บุคลากร
ได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ
($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.46$) บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่
ที่สูงขึ้น ($\mu = 4.69$, $\sigma = 0.52$) โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี
($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.55$) บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.60$) ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม ($\mu = 4.39$,
 $\sigma = 0.59$) วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$,
 $\sigma = 0.64$) การปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.75$)
มีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.86$)

และมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.46 - 0.91 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกรายด้านและภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)
ด้านส่วนตัว

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) | μ | σ | ระดับ |
|--------------------|--|-------|----------|-----------|
| ด้านส่วนตัว | | | | |
| 1 | โรงเรียนมีความสงบปราศจากมลพิษทางอากาศ และเสียงรบกวน | 4.36 | 0.68 | มาก |
| 2 | โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ | 4.58 | 0.55 | มากที่สุด |
| 3 | บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด อุดหนุนเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ | 4.53 | 0.60 | มากที่สุด |
| 4 | ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม | 4.00 | 0.75 | มาก |
| 5 | บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอ | 4.08 | 0.77 | มาก |
| 6 | บุคลากรพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาที่ ได้เป็นอิสระจากงาน | 4.33 | 0.71 | มาก |
| 7 | บุคลากรมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน | 4.31 | 0.62 | มาก |
| 8 | บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ | 4.39 | 0.68 | มาก |

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)
ด้านส่วนตัว (ต่อ)

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) | μ | σ | ระดับ |
|-----|--|-------|----------|-------|
| 9 | มีความเครียดจากงาน จนส่งผลต่อตนเองและครอบครัว | 3.83 | 1.18 | มาก |
| 10 | มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มี การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี | 4.00 | 0.75 | มาก |
| รวม | | 4.24 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 7 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ โรงเรียนทำให้บุคลากร
มีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.55$) บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด
อุณหภูมิเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.60$) บุคลากรสามารถจัดสรรเวลา
ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.68$) โรงเรียนมีความสงบปราศจากมลพิษทางอากาศ
และเสียงรบกวน ($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.68$) บุคลากรพอใจในความสมดุลของช่วงเวลางานและช่วงเวลา
ที่ได้เป็นอิสระจากงาน ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.71$) บุคลากรมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและ
ชีวิตการทำงาน ($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.62$) บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอ ($\mu = 4.08$,
 $\sigma = 0.77$) ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.75$) มีการจัดกิจกรรม
เพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.75$)
และมีความเครียดจากงาน จนส่งผลต่อตนเองและครอบครัว ($\mu = 3.83$, $\sigma = 1.18$) ตามลำดับ
และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.55 – 1.18 แสดงว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นสอดคล้องกันไปในทิศทางเดียวกัน

**ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม**

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต
(μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกรายด้านและภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์
ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)
ด้านสังคม

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) | μ | σ | ระดับ |
|------------------|--|-------|----------|-----------|
| ด้านสังคม | | | | |
| 1 | ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมและมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.64 | 0.54 | มากที่สุด |
| 2 | การมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำท้องถิ่น | 4.53 | 0.69 | มากที่สุด |
| 3 | วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสม | 4.42 | 0.60 | มาก |
| 4 | การได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อ ประสานงานกับชุมชน | 4.47 | 0.56 | มาก |
| 5 | บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | 4.11 | 0.78 | มาก |
| 6 | บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น | 4.33 | 0.67 | มาก |
| 7 | บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้ง ทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ | 4.44 | 0.60 | มาก |
| 8 | บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน | 4.58 | 0.64 | มากที่สุด |
| 9 | บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | 4.67 | 0.47 | มากที่สุด |
| 10 | บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน | 4.67 | 0.47 | มากที่สุด |
| รวม | | 4.48 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 8 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพ ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.47$) บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ($\mu = 4.67$, $\sigma = 0.47$) ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมและมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.64$, $\sigma = 0.54$) บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.58$, $\sigma = 0.64$) การมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำท้องถิ่น ($\mu = 4.53$, $\sigma = 0.69$) การได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.56$) บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่าง ด้านอื่น ๆ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.60$) วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสม ($\mu = 4.42$, $\sigma = 0.60$) บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.67$) และ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.47 – 0.78 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านเศรษฐกิจ

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านเศรษฐกิจ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยฐาน เลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) จำแนกรายด้านและภาพรวม โดยนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับ เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)
ด้านเศรษฐกิจ

(N = 36)

| ข้อ | คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) | μ | σ | ระดับ |
|---------------------|---|-------|----------|-------|
| ด้านเศรษฐกิจ | | | | |
| 1 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต | 3.94 | 0.82 | มาก |
| 2 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบ | 4.08 | 0.69 | มาก |
| 3 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอสำหรับเก็บออม | 3.83 | 0.87 | มาก |
| 4 | ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความ เหมาะสม | 3.69 | 1.03 | มาก |
| 5 | บุคลากรสามารถดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัวได้เป็นอย่างดี | 4.00 | 0.95 | มาก |
| 6 | บุคลากรได้รับความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน | 4.19 | 0.82 | มาก |
| 7 | มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา | 4.11 | 0.82 | มาก |
| 8 | สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสมตรงกับความต้องการ ของบุคลากร | 4.31 | 0.74 | มาก |
| 9 | สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล | 4.19 | 0.71 | มาก |
| 10 | โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม | 4.36 | 0.79 | มาก |
| รวม | | 4.07 | 0.62 | มาก |

จากตารางที่ 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ
ค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม
($\mu = 4.36$, $\sigma = 0.79$) สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร
($\mu = 4.31$, $\sigma = 0.74$) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง
ค่ารักษาพยาบาล ($\mu = 4.19$, $\sigma = 0.71$) บุคลากรได้รับความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน ($\mu = 4.19$,

$\sigma = 0.82$) มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.82$) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.69$) บุคลากรสามารถดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัวได้เป็นอย่างดี ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.95$) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.82$) เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอสำหรับเก็บออม ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.87$) และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสม ($\mu = 3.69$, $\sigma = 1.03$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า อยู่ในช่วงระหว่าง 0.69 – 1.03 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)

จากการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต) รายด้านทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านส่วนตัว 3) ด้านสังคม 4) ด้านเศรษฐกิจ นำมาวิเคราะห์หาค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตั้งแต่ตารางที่ 6 จนถึงตารางที่ 9 และใช้การวิเคราะห์ เนื้อหาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พร้อมทั้งนำไปทำการสนทนากลุ่มย่อย (focus group discussion) โดยเรียนเชิญผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคล ซึ่งผลการวิเคราะห์แต่ละด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน

1) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการศึกษาดูงาน การอบรม หรือการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อใช้ในการปรับวุฒิการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่

2. ด้านส่วนตัว

1) สถานศึกษาควรลดหรือกระจายภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน มอบหมายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากจนเกินไป เนื่องจากการรับมอบหมายภาระงานที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดสะสม และส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำวันของครู ตลอดจนส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัว

2) สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การออกกำลังกาย ประจำสัปดาห์ รวมไปถึงการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

3. ด้านสังคม

1) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาเป็นไปด้วยความราบรื่น

2) สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเองในการจัดกิจกรรม หรือในการประชุมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มแนวทางและวิธีการปฏิบัติที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้บุคลากรยังรู้สึกมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการประชุมนั้น ๆ อีกด้วย

4. ด้านเศรษฐกิจ

1) สถานศึกษาควรจัดค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม

2) สถานศึกษาควรสร้างแนวทางการจัดสรรเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อภาระการใช้จ่ายของบุคลากรเท่าที่เป็นไปได้

3) สถานศึกษาควรสนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจน การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอกเวลาราชการ เพื่อให้มีรายได้ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) 2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ตามกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประกอบไปด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน ข้าราชการครู 25 คน และครูอัตราจ้าง 9 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 36 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 36 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และการสนทนากลุ่มย่อย (Focus group discussion) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)” สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รมรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย รองลงมาคือ บุคลากรได้รับค่าชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ รองลงมาคือ บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด อุดหนุนเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ มีความเครียดจากงาน จนส่งผลต่อตนเองและครอบครัว

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านเศรษฐกิจ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม รองลงมาคือ สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสม

ตรงกับความต้องการของบุคลากร และข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ตามแบบสอบถามทั้ง 4 ด้าน มีข้อย่อยแต่ละด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตต่ำกว่าด้านอื่น จึงนำมาเป็นปัญหาในการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูที่ทำหน้าที่ในฝ่ายบริหารงานบุคคล ได้เสนอแนวทาง ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านการทำงาน คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการศึกษาดูงาน การอบรม หรือการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา และสนับสนุนให้ครูได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านส่วนตัว คือ สถานศึกษาควรลดหรือกระจายภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน มอบหมายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป และควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เช่น การออกกำลังกายประจำสัปดาห์ รวมไปถึงการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี

2.3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านสังคม คือ สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสในการแสดงความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นของตนเองในการจัดกิจกรรมหรือในการประชุมต่าง ๆ

2.4 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) ด้านเศรษฐกิจ คือ สถานศึกษาควรจัดค่าตอบแทนหรือจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม สร้างแนวทางการจัดสรรเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากรเท่าที่เป็นไปได้ และควรสนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอกเวลาราชการ

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว และด้านเศรษฐกิจ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอย่างดี มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กำชัย เสนากิจ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตาทานต์ คงเดชาชาญ ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) เป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านสังคม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ข้อ และระดับมาก จำนวน 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รองลงมาคือ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความเชื่อมั่นของบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการดำเนินงานและสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีการสนับสนุนการทำงานเป็นทีม สร้างความสัมพันธ์อันดีกันภายในสถานศึกษา ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สันหวัช วิชิตนนทการ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานอุดรธานี เขต 4 คือ ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาลี และคณะ (Ali and other) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในประเทศญี่ปุ่นโดยติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีเป้าหมายและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และมีความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่า จะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดี จึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น

รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และระดับมาก 5 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย รองลงมา คือ บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการจัดบรรยากาศภายในสถานศึกษาให้มีความร่มรื่น สวยงาม มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่ดีส่งผลให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัย นอกจากนี้ยังสนับสนุนการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีด้วยการกล่าวชมเชย การมอบขวัญกำลังใจ และการทำผลงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชา อุดม ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ โรงเรียนควรรักษาความสะอาด และดูแลอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ และผู้บริหารควรมีการให้ค่าตอบแทน ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของขวัญกำลังใจ จากการปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถพิเศษ

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน อนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน) ด้านส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิม เลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ รองลงมาคือ บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด อุดมภูมิเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยและความสะดวกสบายของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน มีการจัดสรรพื้นที่ส่วนตัวสำหรับพักผ่อนจากความเหนื่อยล้าในการสอนและการปฏิบัติงาน มีห้องทำงานที่เหมาะสมและมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน ปราศจากมลพิษทางอากาศและ เสียงรบกวน ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร โดยเชื่อว่าหากบุคลากร

มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส สันป่าแก้ว ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาตาพุดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาตาพุด ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาลี และคณะ ที่ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น โดยติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกัน มีผลต่อการจัดการต่อปัญหาสุขภาพที่ต่างกัน และมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิต ดังนั้น ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย

และด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด คือ โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม รองลงมาคือสวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารเห็นความสำคัญของสถานะทางการเงินตลอดจนการดำเนินชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษามีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม มีแหล่งทางการเงินเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เกิดปัญหา ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกได้รับความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิชชา ทองชวานา ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนตามหลักพุทธธรรมในจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนจังหวัดพิจิตรส่วนใหญ่มีปัญหาทางด้านหนี้สิน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชางจีเจีย, เซนจุน และคองชางเฟง ที่ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในกวางตอง ประเทศจีน จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า ข้อเสนอแนะเพื่อจัดการกับความเครียดในการทำงานของอาจารย์ คือควรเพิ่มการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจมากขึ้น รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์ ในสถาบันการศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) มีดังนี้ 1) ด้านการทำงาน สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการศึกษาดูงาน การอบรม หรือการสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานและการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งนี้ เพราะการศึกษาดูงาน การอบรม หรือการสัมมนา เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสนับสนุนให้ครูได้เข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

เพื่อใช้ในการปรับวุฒิการศึกษา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่ 2) ด้านส่วนตัว สถานศึกษาควรลดหรือกระจายภาระงานอื่นนอกเหนือจากการสอน มอบหมายให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม ไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้ เนื่องจากการรับมอบหมายภาระงานที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดสะสม และการทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานที่มากเกินไป ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของครู ตลอดจนส่งผลกระทบต่อสถาบันครอบครัวอีกด้วย 3) ด้านสังคม สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสในการแสดงความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย สนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาสามารถดำเนินการเป็นไปด้วยความราบรื่น 4) ด้านเศรษฐกิจ สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการตามความเหมาะสม สร้างแนวทางการจัดสรรเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการใช้จ่าย และสนับสนุนให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรทำอาชีพเสริมในช่วงนอกเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชา อุทุม ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า แนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนวัดหวายเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้บริหารควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนในกรณีที่ทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของขวัญกำลังใจจากการปฏิบัติงานที่เป็นความรู้ ความสามารถพิเศษ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลาะและปลอดภัย โรงเรียนควรรักษาความสะอาด และดูแลอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูควรได้รับการอบรมที่ตรงกับความรู้ตนเอง 4) ด้านความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพ ผู้บริหารควรมีการกระจายงานที่มีความเหมาะสมและเท่าเทียมกัน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับชุมชน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ครูทุกคนควรมีสติเสรีภาพทางด้านความคิดและการทำงานอย่างเต็มที่ 7) ด้านจังหวะชีวิต ควรมีการจัดเวลาให้เหมาะสมทั้งด้านการทำงาน สังคม และครอบครัว 8) ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการปฏิสัมพันธ์กับชุมชน ในการทำกิจกรรมร่วมกัน และสอดคล้องกับ อนุเทพ ชาประดิษฐ์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน ได้แก่ 1) ควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในด้านสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ หรือค่าตอบแทน

2) ให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ และส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
 3) สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน 4) ควรมีการกำหนดการทำงานที่เหมาะสม สร้างความเชื่อมั่นในสถานศึกษา 5) ครูควรมีการปรับตัว เข้าร่วมกิจกรรมกับสังคม และสอดคล้องกับ ชางจิเจีย, เซนจุน และคองซางเฟง ที่ศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์
 ในสถาบันการศึกษาในกวางตอง ประเทศจีน จากการศึกษาพบว่าแนวทางจัดการกับความเครียด
 ในการทำงานของอาจารย์ ความตึงเครียดจากการสอนควรจัดให้มีการผ่อนคลายลง และควรเพิ่ม
 การให้รางวัลเป็นแรงจูงใจมากขึ้น รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์
 ในสถาบันการศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
 และควรพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย อาจารย์ควรได้รับการอบรม
 ให้มียุทธวิธีในการจัดการกับความเครียด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทาง
 ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านการทำงาน ควรมีการสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง
 อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองในการปฏิบัติงาน
 ในสถานศึกษาได้อย่างเต็มที่
2. ด้านส่วนตัว ควรมีการกระจายภาระงานให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในปริมาณ
 ที่เหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล
3. ด้านสังคม ควรสนับสนุนให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
 ต่อเพื่อนร่วมงาน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
4. ด้านเศรษฐกิจ ควรมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสม สนับสนุน
 ให้มีการเก็บออมของบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ) เป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพของการศึกษา
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.**

นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.

กระทรวงศึกษาธิการ. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2**

พ.ศ.2545. เข้าถึงเมื่อ 16 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก [http://www.onec.go.th/](http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.htm)

[Act/Law2542/sa_law_2542.htm](http://www.onec.go.th/Act/Law2542/sa_law_2542.htm)

กำชัย เสนากิจ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26.” **วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี** 15, 1 (กรกฎาคม - กันยายน 2561): 245-252.

ขวัญกมล สาระบุตร. “คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ.”

วารสารนักบริหาร 204 (2553).

จินตาทานต์ คงเดชาชาญ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลใน สถานศึกษา สังกัด

เทศบาลนครนครปฐม.” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 3, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2556): 24-32.

จินดารัตน์ หงษ์สตาร์. ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ). สัมภาษณ์.

22 ธันวาคม 2563.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร. **พฤติกรรมในองค์กร.** กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ, 2554.

ณัฐพร เอี่ยมหุ่่น. “การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.” **วารสารบริหาร**

การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม2562): 767-779.

นราทิพย์ ผินประดับ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.” **วารสาร มจร**

มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ 5, 1 (มกราคม - มิถุนายน 2562): 171-180.

นิติพล ภูตะโชติ. **พฤติกรรมองค์กร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วี ปรี้น, 2557.

นิสรพร แซ่มชูกาม. “การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา

สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 4.” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร**

10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม2562): 347-361.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป, 2555.

- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. **ประชุมคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2558**. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/93690.html>
- ปกรณ์ ปรียากร. **นวัตกรรมทางรัฐประศาสตร์: ภาวะท้าทายและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.
- ปรียากรณ์ พวงทัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 8, 2 (มกราคม - มิถุนายน 2561): 127-136.
- พรรณิ ศักดิ์ทอง. รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ). สัมภาษณ์. 14 มกราคม 2563.
- พัสพันธ์ ปานเทศ. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนาจการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553.
- พิชิต เทพวรรณ. **เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2555.
- ริชา เรืองสมุทร. **การพัฒนาครูคือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง**. เข้าถึงเมื่อ 8 ธันวาคม 2563. เข้าถึงได้จาก http://www.trueplookpanya.com/true/blog_diary_detail.php?diary
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. **สถานการณ์โควิด 19 กับมิติการดูแลทางสังคม**. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย, 2563.
- วชิรวัชร งามละม่อม. **แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**. เข้าถึงเมื่อ 16 มกราคม 2564. เข้าถึงได้จาก <http://learningofpublic.blogspot.com>
- วรวิชา ทองชวานา. “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนตามหลักพุทธธรรม ในจังหวัดพิจิตร.” **วารสารวิชาการธรรมทศวรรษ** 17, 3 (กันยายน - ธันวาคม 2560): 203-210.
- วิทยา อินทร์สอน. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม**. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773andsection=30andissues=74>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.
- ศูนย์ปฏิบัติการเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 จังหวัดนนทบุรี. “หนังสือด่วนที่สุด ที่ นบ0017.3/ว3792 เรื่อง มาตรการควบคุมพื้นที่ และกำกับดูแลสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 COVID-19.” วันที่ 21 ธันวาคม.

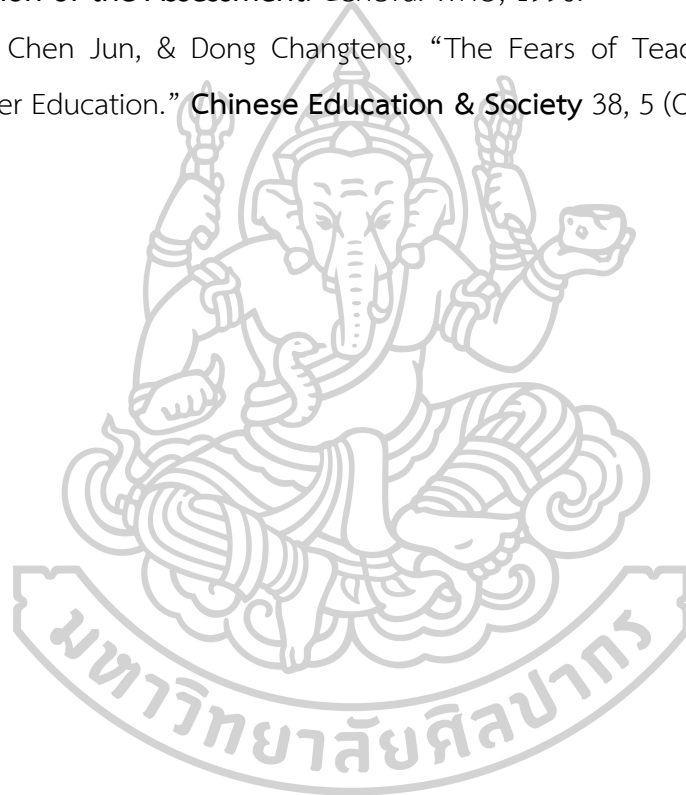
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. **การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน**
ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากร
 และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2554.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. **โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ**
Quality of Work Life: QWL. เข้าถึงเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564. เข้าถึงได้จาก
<http://www.hcbi.org/project/detail.asp?id=6>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. “พระราชดำรัสด้านการศึกษา.”
วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 30, 2 (กรกฎาคม 2553).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่**
ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พริน, 2550.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของ**
ข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี พ.ศ.2557. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557.
- สุชานุช พันธนิยะ. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทาง การศึกษา.”
วารสารวิทยบริการ 21, 2 (พฤษภาคม – สิงหาคม 2553).
- อรชา อุดม. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดห้วยเหนียว “ปัญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี.”
วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร 10, 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2562):
 1005-1017.
- อัจฉราภา เทพาสีธิ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของครูสังกัดโรงเรียน
 เอกชนจังหวัดนครปฐม.” **วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร** 6, 1 (กรกฎาคม -
 กันยายน 2558): 284-292.
- อำนาจ สุนทรธรรม. **คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษากับการดำเนินชีวิต**. กรุงเทพฯ:
 ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครู สกสศ. ศธ, 2553.
- อิมทิพย์ อนิสดา. “คุณภาพชีวิตของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4.” **วารสารบริหารการศึกษา**
มหาวิทยาลัยศิลปากร 3, 1 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2555): 77-86.

ภาษาต่างประเทศ

- Best, J. W. **Research in Education**. 4th ed. Englewood cliffs: Prentice Hall. Inc., 1983.
- Bowin, R. B., & Harvey, D. **Human Resource Management: An Experimental Approach**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall. Inc., 2000.
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. **Balancing job satisfaction and performance: A guide for human resource professionals**. Westport: Quorum Books, 1992.
- Cascio, W. F. **Manage Human Resources: Productivity. Quality of Work Life. Profits**. New York: McGraw-Hill, 1995.
- Davis, L. E. "Enhancing the quality of working life: developments in the United States." **International Labour Review** 116 (1977): 53-65.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. **Quality of working life international perspective**. Geneva: International Labor Organization, 1984.
- Demerouti, E. & other. "The Job Demands-Resources model of burnout." **Journal of Applied Psychology** (2001).
- Dessler, G. **Personnel: Human Resources Management**. 5th ed. London: Prentice Hall International, 1991.
- Ferrans, C. E., & Power, M. J. "Psychometric assessment of the quality of life index." **Research in Nursing and Health** 151 (1992).
- Gordon, J. R. **A Diagnostic Approach to Organizational Behavior**. 3rd ed. Massachusetts: Allyn and Bacon, 1991.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. **Behavior in organizations: Understanding and managing the human side work**. 5th ed. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall. Inc., 1995.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. **Improving life at work: Behavioral Science approach to organizational change**. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing, 1977.
- Herrick, N. Q., & Michael, M. **Humanizing of Work Life. The Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art**. New York: Free Press, 1975.
- Huang, T. C., Lawler, J., & Lei, C. Y. "The effects of quality of work life on commitment and turnover intention." **Social Behavior and Personality** 356 (2007).
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. **Organization development and change**. New York: McGraw-Hill, 1985.

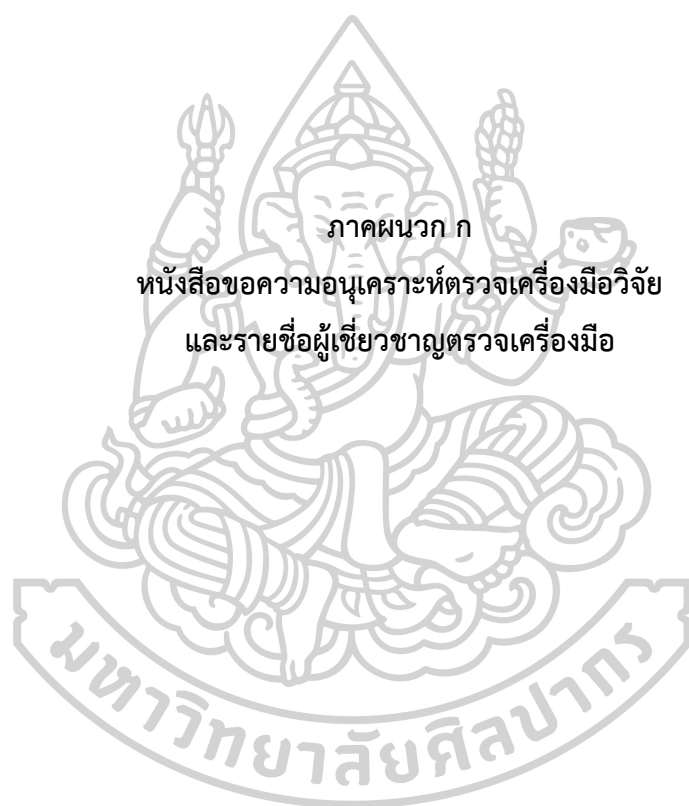
- Kim, M., & Cho, K-H. **Quality among government employees**. Social Indicators Research, 2003.
- Kossen, S. **The Human Side of Organization**. 5th ed. New York: Harper Collins Publishers, 1991.
- Lewin, D. **Collective bargaining and the quality of work life**. Organizational Dynamics. Autumn, 1981.
- Likert, R. **New Pattern of Management**. New York: McGraw – Hill Book Company, 1961.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. V. **Education Administration: Concepts and Practice**. 6th ed. CA: Wadsworth Publishing, 2007.
- Nasermoaddeli, A., & other. "Associations between sense of coherence and psychological work characteristics with changes in quality of life in Japanese Civil Servants: a 1-year follow-up study." **Industrial Health** 41 (2003).
- Pearson, L. C., & Moomaw, W. "The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism." **Educational Research Quarterly** 29, 1 (September 2005).
- Pelsma, D. M. **The quality of teacher work life survey: A preliminary report on a measure of teacher stresses and job satisfaction and the implications for school counselors**, 2003.
- Schuler, R. S., & Huber, V. L. **Personal and Human Resource Management**. New York: West Publishing, 1989.
- Srivastava, S., & Kanpur, R. "A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications." **IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM** 16, 3 Ver. (March 2014).
- Staib, J. G., & Manninger, R M. "Ethical leadership in the Principalsip : A Qualitative Analysis, : Abstract National Forum of Educational." **Administration and Supervision Journal** 29, 2 (2012).
- The WHOQOL GROUP. "The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization." **Social Sciences Medicine** 41, 10 (1995): 1403-1409.
- Umstot, D. D. **Understanding organizational behavior**. New York: West, 1984.

- UNESCO. "Indicator of environmental quality of life." **Research and papers social science** 38 (1978).
- Walton, R. E. "Improving the Quality of Work Life." **Harvard Business Review** 27 (3 May-June 1974).
- Werther, W. B., & Davis, K. **Personnel Management and Human Resources**. New York: McGraw-Hill, 1982.
- WHOQOL Group. **WHO QOL – BREF Introduction. Administration. Scoring and Generic Version of the Assessment**. Geneva: WHO, 1996.
- Zhang Jijia, Chen Jun, & Dong Changteng, "The Fears of Teachers in Institutions of Higher Education." **Chinese Education & Society** 38, 5 (October 2005).





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย
และรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ



ที่ อว 8612.2/๒๕๑

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๑ กันยายน 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายคุณสรณ์ คุ่มสุข รหัสนักศึกษา 620620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.มีชัย เอี่ยมจินดา

วุฒิการศึกษา : Doctor of Philosophy (Education) University of Tasmania Australia

ตำแหน่ง : อาจารย์ภาควิชาการสอนภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2. ดร.จิตาภรณ์ เฟื่องหนู

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการสถานศึกษาวัดใหม่สุคนธาราม (ปิ่นรัตนราษฎร์)

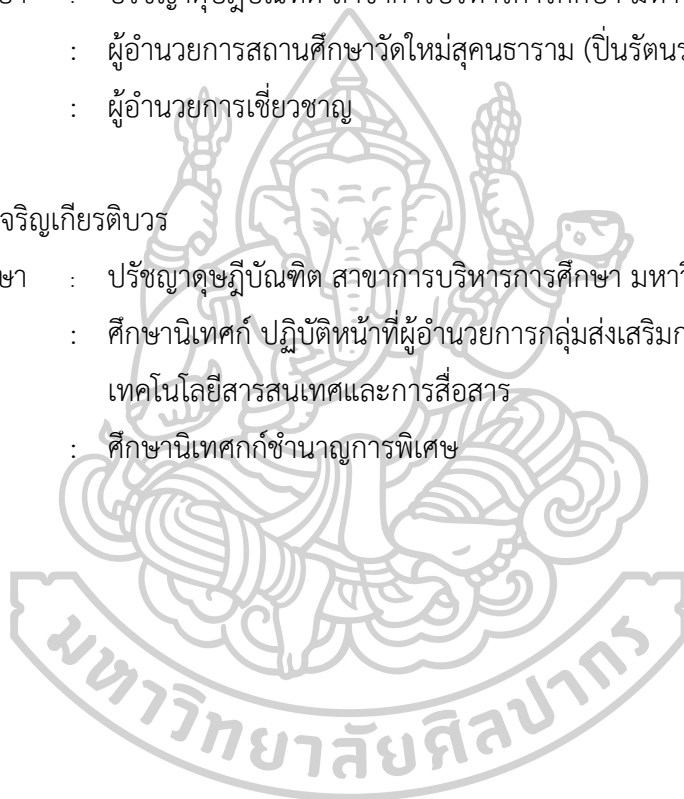
วิทยฐานะ : ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

3. ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร

วุฒิการศึกษา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง : ศิษยานุศิษย์ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

วิทยฐานะ : ศิษยานุศิษย์ชำนาญการพิเศษ





ภาคผนวก ข
คำดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล |
|---|----------------------|----|----|-----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านการทำงาน | | | | | | |
| 1. โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ร่มรื่น สวยงาม และมีความปลอดภัย | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 2. โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 3. บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 4. วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 5. การปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 6. มีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 7. มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 8. ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 9. บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 10. บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมีการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)
(ต่อ)

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล |
|--|----------------------|----|----|-----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านส่วนตัว | | | | | | |
| 11. โรงเรียนมีความสงบปราศจากมลพิษทางอากาศ และเสียงรบกวน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 12. โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 13. บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด อุดมภูมิเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 14. ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 15. บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 16. บุคลากรพอใจในความสมดุลของช่วงเวลางานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงาน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 17. บุคลากรมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 18. บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 19. มีความเครียดจากงาน จนส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 20. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ)
(ต่อ)

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล |
|--|----------------------|----|----|-----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านสังคม | | | | | | |
| 21. ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมและมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | 0 | +1 | +1 | 2/3 | 0.66 | ใช้ได้ |
| 22. การมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำท้องถิ่น | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 23. วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 24. การได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 25. บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 26. บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 27. บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 28. บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 29. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 30. บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |

ตารางที่ 10 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)
(ต่อ)

| ข้อคำถาม | คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ | | | รวม | IOC | แปล |
|--|----------------------|----|----|-----|------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | | | |
| ด้านเศรษฐกิจ | | | | | | |
| 31. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 32. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบ | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 33. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอสำหรับเก็บออม | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 34. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสม | 0 | +1 | +1 | 2/3 | 0.66 | ใช้ได้ |
| 35. บุคลากรสามารถดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัวได้เป็นอย่างดี | +1 | +1 | 0 | 2/3 | 0.66 | ใช้ได้ |
| 36. บุคลากรได้รับความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน | +1 | +1 | 0 | 3/3 | 0.66 | ใช้ได้ |
| 37. มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 38. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 39. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |
| 40. โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม | +1 | +1 | +1 | 3/3 | 1.00 | ใช้ได้ |





ที่ อว 8612.2/685

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

14 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดสมรโกฏี (อยู่หุบราชูร์บำรุง)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นายคนุสรณ์ คุ่มสุข รหัสนักศึกษา 620620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน
อนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัย
กลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ง

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .930 | .936 | 40 |

Summary Item Statistics

| | Mean | Minimum | Maximum | Range | Maximum / Minimum | Variance | N of Items |
|------------|-------|---------|---------|-------|-------------------|----------|------------|
| Item Means | 4.272 | 3.900 | 4.667 | .767 | 1.197 | .025 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| 1.1 | 166.47 | 192.878 | .314 | . | .930 |
| 1.2 | 166.43 | 188.185 | .687 | . | .927 |
| 1.3 | 166.47 | 192.809 | .390 | . | .929 |
| 1.4 | 166.63 | 190.309 | .451 | . | .929 |
| 1.5 | 166.43 | 190.599 | .476 | . | .929 |
| 1.6 | 166.67 | 190.713 | .405 | . | .929 |
| 1.7 | 166.83 | 183.040 | .522 | . | .929 |
| 1.8 | 166.67 | 186.506 | .677 | . | .927 |
| 1.9 | 166.53 | 188.326 | .633 | . | .927 |
| 1.10 | 166.57 | 194.668 | .207 | . | .931 |
| 2.1 | 166.67 | 191.816 | .416 | . | .929 |
| 2.2 | 166.43 | 191.840 | .403 | . | .929 |
| 2.3 | 166.40 | 193.076 | .418 | . | .929 |
| 2.4 | 166.67 | 191.195 | .454 | . | .929 |
| 2.5 | 166.60 | 186.524 | .647 | . | .927 |
| 2.6 | 166.60 | 190.524 | .519 | . | .928 |
| 2.7 | 166.63 | 188.723 | .538 | . | .928 |
| 2.8 | 166.53 | 188.602 | .518 | . | .928 |
| 2.9 | 166.97 | 198.033 | .005 | . | .936 |
| 2.10 | 166.73 | 187.099 | .625 | . | .927 |
| 3.1 | 166.47 | 190.120 | .566 | . | .928 |
| 3.2 | 166.20 | 190.028 | .590 | . | .928 |
| 3.3 | 166.53 | 190.740 | .542 | . | .928 |
| 3.4 | 166.43 | 190.047 | .509 | . | .928 |
| 3.5 | 166.53 | 184.395 | .616 | . | .927 |
| 3.6 | 166.67 | 188.782 | .600 | . | .927 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|-------------------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|--|
| 3.7 | 166.40 | 188.248 | .679 | . | .927 |
| 3.8 | 166.43 | 185.909 | .757 | . | .926 |
| 3.9 | 166.50 | 194.190 | .305 | . | .930 |
| 3.10 | 166.47 | 188.740 | .591 | . | .928 |
| 4.1 | 166.67 | 186.506 | .741 | . | .926 |
| 4.2 | 166.77 | 185.771 | .667 | . | .927 |
| 4.3 | 166.90 | 188.921 | .410 | . | .929 |
| 4.4 | 166.83 | 190.764 | .400 | . | .929 |
| 4.5 | 166.67 | 191.057 | .361 | . | .930 |
| 4.6 | 166.67 | 189.195 | .525 | . | .928 |
| 4.7 | 166.83 | 189.109 | .381 | . | .930 |
| 4.8 | 166.73 | 189.375 | .463 | . | .929 |
| 4.9 | 166.50 | 190.259 | .506 | . | .928 |
| 4.10 | 166.67 | 191.402 | .493 | . | .928 |





ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว 8612.2/686

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 ตุลาคม 2564

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 36 ฉบับ

ด้วย นายตฤสรณ์ คุ้มสุข รหัสนักศึกษา 620620040 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติ
ให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน
อนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการสถานศึกษา
และครูผู้สอนในหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบการทำการค้นคว้าอิสระ ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
จึงขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

สวท

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์วิเศษ)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

3. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู และครูอัตราจ้าง ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติน)

ข้อมูลที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอโดยภาพรวม คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามสภาพความเป็นจริง ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย นายตฤสรณ์ คุ่มสุข

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัตติ)

.....

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย P ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 30 ปี

() 31 – 39 ปี

() 40 – 49 ปี

() 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

() อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. ตำแหน่งปัจจุบัน

() ผู้บริหารสถานศึกษา

() ข้าราชการครู

() ครูอัตราจ้าง

5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 11 – 20 ปี

() 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัต)

คำชี้แจง ขอความกรุณาตอบแบบประเมินโดยตอบหรือทำเครื่องหมาย P ลงในช่องที่ท่านเลือก
ความคิดเห็น โปรดตอบแบบประเมินให้ครบทุกขั้นตอน ตามความคิดเห็นของท่าน
เกณฑ์ระดับความคิดเห็นของการพิจารณา ดังนี้

| | | |
|---------|---------|---|
| ระดับ 5 | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด |

| ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านการทำงาน | | | | | | |
| 1 | โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รมรื่น สวยงาม และมี ความปลอดภัย | | | | | |
| 2 | โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี | | | | | |
| 3 | บรรยากาศในห้องเรียนเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน | | | | | |
| 4 | วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมสำหรับปฏิบัติงาน | | | | | |
| 5 | การปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ | | | | | |
| 6 | มีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง | | | | | |
| 7 | มีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อปรับวุฒิหรือเพิ่มพูนความรู้ | | | | | |
| 8 | ระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูมีความเหมาะสม | | | | | |
| 9 | บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการทำผลงานเพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้น | | | | | |
| 10 | บุคลากรได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากผู้บริหารโรงเรียนเมื่อมีการ ปฏิบัติงานที่ได้ผลดีเป็นประจำ | | | | | |

| ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านส่วนตัว | | | | | | |
| 11 | โรงเรียนมีความสงบปราศจากมลพิษทางอากาศ และเสียงรบกวน | | | | | |
| 12 | โรงเรียนทำให้บุคลากรมีความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ | | | | | |
| 13 | บุคลากรมีห้องทำงานที่สะอาด อุณหภูมิเหมาะสมและมีแสงสว่างที่เพียงพอ | | | | | |
| 14 | ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม | | | | | |
| 15 | บุคลากรมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอ | | | | | |
| 16 | บุคลากรพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาดำเนินงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงาน | | | | | |
| 17 | บุคลากรมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน | | | | | |
| 18 | บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ได้ | | | | | |
| 19 | มีความเครียดจากงาน จนส่งผลกระทบต่อตนเองและครอบครัว | | | | | |
| 20 | มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี | | | | | |
| ด้านสังคม | | | | | | |
| 21 | ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรมและมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| 22 | การมีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำท้องถิ่น | | | | | |
| 23 | วิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนเหมาะสม | | | | | |
| 24 | การได้รับความร่วมมือและความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับชุมชน | | | | | |
| 25 | บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 26 | บุคลากรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น | | | | | |
| 27 | บุคลากรสามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิดหรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ | | | | | |
| 28 | บุคลากรในโรงเรียนมีความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 29 | บุคลากรมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ | | | | | |
| 30 | บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของโรงเรียน | | | | | |

| ที่ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ด้านเศรษฐกิจ | | | | | | |
| 31 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมต่อการดำรงชีวิต | | | | | |
| 32 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและความรับผิดชอบ | | | | | |
| 33 | เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีเหลือพอสำหรับเก็บออม | | | | | |
| 34 | ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามความเหมาะสม | | | | | |
| 35 | บุคลากรสามารถดูแลค่าใช้จ่ายของครอบครัวได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 36 | บุคลากรได้รับความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน | | | | | |
| 37 | มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือ เมื่อเกิดปัญหา | | | | | |
| 38 | สวัสดิการที่ได้รับจากโรงเรียนเหมาะสมตรงกับความต้องการของบุคลากร | | | | | |
| 39 | สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดมีความเหมาะสม เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล | | | | | |
| 40 | โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความเหมาะสม | | | | | |

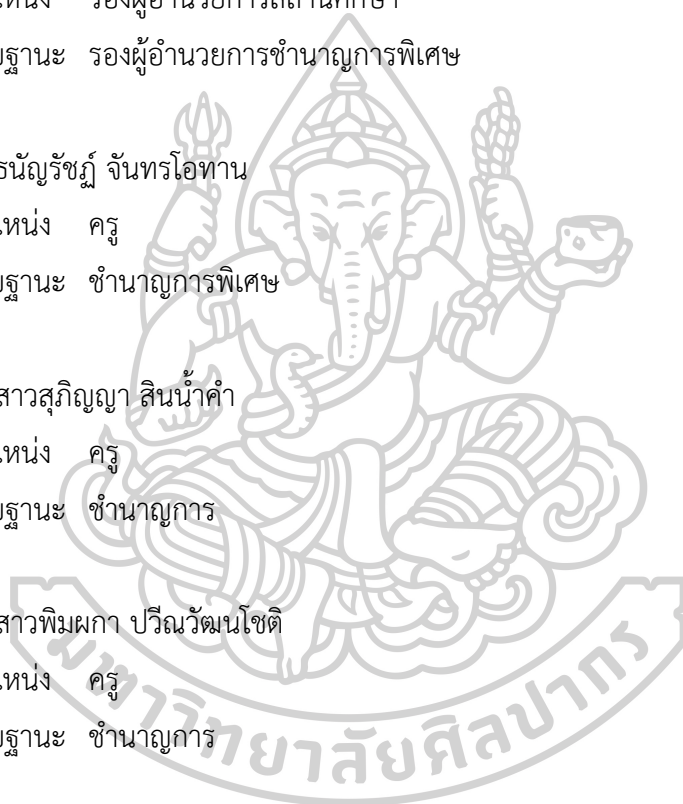
ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างยิ่ง





รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มย่อย

1. นางจินดารัตน์ หยงสตาร์
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
2. นางพรรณี ศักดิ์ทอง
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
วิทยฐานะ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
3. นางธนัญรัชฎ์ จันทร์โอทาน
ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
4. นางสาวสุภิญญา สิ้นน้ำคำ
ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ชำนาญการ
5. นางสาวพิมพ์กา ปวีณวัฒน์โชติ
ตำแหน่ง ครู
วิทยฐานะ ชำนาญการ



ประวัติผู้เขียน

| | |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล | นายดนุสรณ์ คุ่มสุข |
| วัน เดือน ปี เกิด | 26 ตุลาคม 2537 |
| วุฒิการศึกษา | พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาภาษาไทย คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2562 เข้ารับการศึกษาระดับศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร |
| ประวัติการทำงาน | พ.ศ. 2561 – 2563 ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พ.ศ. 2563 – ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประวัติ) อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี |
| ที่อยู่ปัจจุบัน | 24 หมู่ที่ 3 ตำบลเสาธงหิน อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี |

