

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ

ศิริมาศ เสนาะล้ำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2560

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ

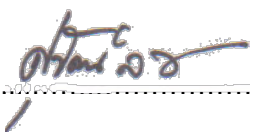
ศิริมาศ เสนาะล้ำ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

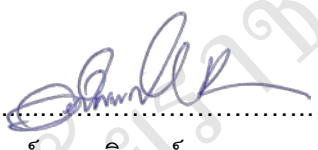
ปีการศึกษา 2560

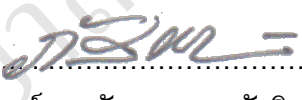
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

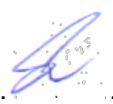
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู
โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ เสนอโดย นางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

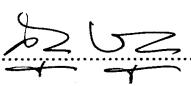

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
วิจัยและนวัตกรรม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ)
วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.เอกสิทธิ์ ภาชนะวรรณ)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)


.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุพจน์ เกตสุวรรณ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ
ชื่อนักศึกษา	ศิริมาศ เสนาะล้ำ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 347 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.960 วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title	Quality of Work Life of Private School Teachers in Samut Prakan Province
Thesis Advisors	Dr. Phatsayakorn Laosawatkul Dr. Sunchai Chuchee
Name	Sirimat Sanohlum
Program	Educational Administration
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research were to 1) study the quality of work life of private school teachers in Samut Prakan Province; and 2) compare the quality of work life of the private school teachers when classified by gender, age, marital status, educational level, length of stay at school, monthly income and school location. The sample, drawn by stratified random sampling, included 347 teachers during the academic year 2018. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.960. Data were analyzed by using mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Scheffe's test.

Findings indicated that:

1. Overall, the quality of work life of private school teachers in Samut Prakan Province was at a high level.
2. Overall, the quality of work life of the private school teachers when classified by age, marital status, length of stay at school, monthly income, and school location was significantly different ($p < .05$), but it was not different when classified by gender, and educational level.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์ และความช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็น ประโยชน์ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึง ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัยทุกท่าน ได้แก่ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิกุล อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย สมมิตร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ ประธานการสอบวิทยานิพนธ์ และดร.สุพจน์ เกติสุวรรณ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุง และแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการทุกท่าน ที่ช่วยอำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้

คุณประโยชน์ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องสักการะคุณ แต่บิดา มารดา และเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ในด้านการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงไปด้วยดี

ศิริมาศ เสนาะล้ำ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดการวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน.....	11
ความหมายของโรงเรียนเอกชน.....	11
ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน.....	11
ประเภทของโรงเรียนเอกชน.....	14
การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน.....	15
แนวคิดเกี่ยวกับครู.....	19
ความหมายของครู.....	19
ความสำคัญของครู.....	21
บทบาทหน้าที่ครู.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	27
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	27
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	29

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	35
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน.....	42
ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม.....	42
ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	48
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	53
การบริหารงานที่เป็นธรรม.....	58
ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน.....	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	68
งานวิจัยในประเทศ.....	68
งานวิจัยต่างประเทศ.....	73
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	76
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	76
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	77
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	78
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	99
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	99
สมมติฐานการวิจัย.....	99
วิธีดำเนินการวิจัย.....	99
สรุปผลการวิจัย.....	100

	หน้า
บทที่ 5 (ต่อ)	
อภิปรายผล.....	101
ข้อเสนอแนะ.....	106
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	120
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ.....	128
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูล.....	134
ภาคผนวก จ ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	137
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	142

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียน ที่ปฏิบัติงาน.....	76
ตาราง 2	จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสม.....	85
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน...	86
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน.....	87
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม.....	88
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิต กับงาน.....	89
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม.....	90
ตาราง 9	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ.....	90
ตาราง 10	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ.....	91
ตาราง 11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	92
ตาราง 12	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายค่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	93

	หน้า
ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	93
ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามสถานภาพสมรส.....	94
ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม จำแนกตาม สถานภาพสมรส.....	94
ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	95
ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	95
ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	96
ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน.....	96
ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	97
ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน.....	98

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศ เพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤติที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 รวมถึงพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน กำหนดให้โรงเรียนเอกชนในระบบมีฐานะเป็นนิติบุคคล บริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการ ภายใต้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อน หรือการยกเว้นภาษี การส่งเสริมสนับสนุนทางวิชาการ รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินคุณภาพการศึกษาจากรัฐ ทั้งนี้ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐาน จึงได้ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเอกชนให้เป็นไปอย่างอิสระคล่องตัวมากขึ้น โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้เอกชนมาลงทุนในการจัดการศึกษาให้มากขึ้นทุกระดับ ทุกประเภท การศึกษา และในปัจจุบัน ภาคเอกชนได้จัดตั้งสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ขึ้นอย่างมากมาย ซึ่งเป็นทางเลือกให้กับนักเรียนและผู้ปกครองเป็นอย่างดี แต่การที่จะจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญในด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากรที่มีคุณภาพ วัสดุ ภัณฑ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ และการบริหารจัดการที่ดี ที่ส่งผลให้การดำเนินจัดการศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ปัจจัยที่มีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน คือ บุคลากร ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ครู ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ครู คือ เมล็ดพันธุ์แห่งความดีงาม ครูที่ดีที่สุด

จะทำให้โรงเรียนที่ดีที่สุด โรงเรียนที่ดีที่สุดจะสร้างเยาวชนที่ดีที่สุดได้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2544, หน้า 5)

การจัดการศึกษาเอกชนเป็นระบบการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษาของประเทศ มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่องยาวนาน การมีส่วนร่วมของการศึกษาเอกชนได้ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ดังนั้น ในช่วงที่การพัฒนาการศึกษาของประเทศต้องขับเคลื่อนให้สอดคล้องกับทิศทางของการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มุ่งวิสัยทัศน์ “ผู้เรียนเป็นพลเมืองดี มีความรู้และทักษะที่จำเป็น เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ด้วยระบบการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน” การศึกษาเอกชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของประเทศมาเป็นระยะเวลายาวนาน ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษาให้กับรัฐแล้ว ยังช่วยสร้างโอกาสทางการศึกษา ช่วยทำให้ระบบการศึกษาเกิดการแข่งขันด้านคุณภาพ เป็นทางเลือกให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน รัฐให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมาอย่างต่อเนื่อง ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่การพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ในขณะที่สถานการณ์ภายในของระบบการศึกษาเอกชนแม้ว่าจะมีพัฒนาการและมีจุดแข็งหลายประการ แต่ก็ยังต้องประสบกับปัญหาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา และระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของประเทศไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559, คำนำ-บทสรุปผู้บริหาร)

โรงเรียนเอกชนจะสามารถผลิตนักเรียนให้ดีมีคุณภาพต้องขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการสอนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะการคิด และคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่สำคัญ คือ ครู หากครูสามารถดำรงอยู่โดยปฏิบัติการสอนอย่างต่อเนื่อง มีความสุขกับการสอน มีความรักและห่วงใยนักเรียน ซึ่งจะทำให้ครูเป็นดังนี้ได้ ครูต้องมีความสุข มีความมั่นคงในการทำงาน จะทำให้มีกำลังใจในการสอน ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี และที่สำคัญครูจะมีความรักความผูกพันกับโรงเรียน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความรักความห่วงใยและอยากอยู่กับโรงเรียนนานๆ เพื่อช่วยพัฒนาให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า (สุรพล สุวรรณแสง, 2553, หน้า 2) คำกล่าวที่ว่า ครูที่ดีในโลกยุคนี้ต้องเป็นผู้ที่มีหัวใจเป็นมนุษย์เต็มไปด้วยคุณธรรม ครูต้องใจกว้างและเรียนรู้เสมอ จึงจะสามารถให้การการศึกษาที่สมบูรณ์แก่ผู้เรียนได้ และครูที่สังคมต้องการ คือ ครูที่มีจิตสำนึกและจิตวิญญาณความเป็นครู

ครูต้องเป็นทั้งผู้สอนและผู้เรียนตลอดชีวิต คุณลักษณะของครูไทยที่จำเป็นที่สุด คือ มีคุณธรรม และจริยธรรม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบ มีความเมตตากรุณา มีความรู้ในวิชาชีพครู มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544, หน้า 10-11)

ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ในการดูแล สนับสนุนโรงเรียนเอกชนในการเสนอนโยบายเกี่ยวกับการศึกษาเอกชน พัฒนาและสนับสนุนโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา กำกับดูแลการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ สนับสนุนด้านวิชาการเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา จัดสรรเงินกองทุนและเงินอุดหนุน การศึกษา และประเมินผลการจัดการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2551, หน้า 3)

จังหวัดสมุทรปราการมีสถานศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวนทั้งสิ้น 276 แห่ง มีจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 178,530 คน ครู 9,246 คน คิดเป็นอัตราส่วน ครูต่อนักเรียน 19:1 และนักเรียนต่อห้องเรียน 31:1 แสดงว่า จังหวัดสมุทรปราการ มีอัตราส่วน ครูต่อนักเรียน และนักเรียนต่อห้องเรียน เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด และ สำหรับโรงเรียนเอกชนในระบบ ประจำปี พ.ศ. 2560 มี 107 โรงเรียน มีนักเรียน จำนวน 62,778 คน ครู จำนวน 4,070 คน นักเรียนต่อครู 15:1 นักเรียนต่อห้องเรียน 30:1 (สำนักงานจังหวัด สมุทรปราการ, 2561, หน้า 51) การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4 แบ่งเป็นโรงเรียนในระบบ และโรงเรียนนอกระบบ (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550, 2551, หน้า 29) ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนได้ร่วมจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยดำเนินงานตามเป้าหมาย ของการศึกษาแห่งชาติ มีโรงเรียนเอกชนจำนวนมาก ที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีชื่อเสียง มี คุณภาพสูง สามารถจัดการศึกษาได้ดีกว่าโรงเรียนของรัฐ และมีจำนวนไม่น้อยที่ยังมีคุณภาพด้อย ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวต้องเร่งพัฒนา ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาโดยด่วน ดังนั้น เพื่อให้หน่วยงาน ของเอกชนมีคุณภาพ จึงมีการเร่งรัด ส่งเสริมการพัฒนาในโรงเรียนเอกชน เพื่อเพิ่มพูน ประสิทธิภาพ ความรู้ ความคิด เทคนิค วิธีการใหม่ๆ พัฒนาการนิเทศส่งเสริมการปฏิรูปการสอน เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศของโรงเรียน และนักเรียนในทุกด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชน, 2555, หน้า 45) และจากข้อความที่กล่าวของยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ (2557, หน้า 27) ที่ว่า ปัจจุบันโรงเรียนเอกชนมีปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอนเป็นอันมาก เป็นปัญหาเกี่ยวกับครูมีวุฒิทาง การศึกษาดำกว่าปริญญาตรี และมีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน ครูทำงานในหน้าที่ไม่มีคุณภาพ ไม่ ศรัทธาต่ออาชีพ ขาดอุดมการณ์ และมีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ เพราะคิดว่าอาชีพครูโรงเรียนเอกชน ไม่ก้าวหน้า บางครั้งครูรับภาระหนักเกินไป เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้น ขาด

กระบวนการสอนอย่างแท้จริง ยังคงใช้วิธีการสอนแบบครูเป็นศูนย์กลาง ดังนั้นการพัฒนาครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับปรุง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตองค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544, หน้า 198-199) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้าง ความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับงาน อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้มากขึ้นด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 27-28)

ความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น มีปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลต่อความสมดุลของการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งรวมถึงคุณลักษณะทางประชากร สังคม และสภาพจิตใจ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ชีวภาพ เศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม รวมทั้งระบบการเมืองกฎหมาย และระบบการบริการสุขภาพ สิ่งเหล่านี้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตต่อบุคคลทั่วไป รวมถึงผู้ที่ปฏิบัติงานทั้งภาครัฐและเอกชน สำหรับโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ และจัดเป็นรูปแบบการศึกษาในระบบโรงเรียนในรอบสัปดาห์หนึ่งให้มีวันหยุดทำการสอนประจำสัปดาห์เต็มวันอย่างน้อยหนึ่งวัน คือ วันอาทิตย์หรืออย่างมากไม่เกินสองวันรวมทั้งวันอาทิตย์ด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน เพราะถ้าครู

มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ย่อมเอื้อให้เขาเหล่านั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังส่งผลต่อผู้ปกครองและเด็กนักเรียนร่วมด้วย

ครูนับว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครู คือ ผู้อบรมสั่งสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ และส่งเสริมประสบการณ์ให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ครูจึงได้รับการยกย่องจากสังคมว่าเป็น “ปราชญ์บุคคล” โดยคุณภาพก็เปรียบได้กับหัวใจของคุณภาพการศึกษานั้นเอง (จันทิมา รุ่งเรือง, 2553, หน้า 2) แต่ปัญหาเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลทำให้ครูต้องดิ้นรน เพื่อการดำรงชีพในสังคม ไม่ว่าจะเป็นค่าครองชีพสูงขึ้น ส่งผลโดยตรงต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1970, pp.35-37) ในความต้องการระดับที่ 1 ที่กล่าวไว้ว่า ความต้องการทางกาย (ร่างกาย) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นที่สุดสำหรับชีวิต ความต้องการทางด้านนี้ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค นอกจากนี้ จันทิมา รุ่งเรือง (2553, หน้า 2) ยังกล่าวถึงแนวคิดของสายหยุด จำปาทอง ที่กล่าวว่า ครูยังเริ่มถูกใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง และมักจะถูกบีบบังคับจากกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งระบบการบริหารบุคคลและกลไกในการบริหารงานที่ใช้กับระบบราชการโดยทั่วไป ไม่สอดคล้องกับงานทางวิชาการ ขาดความคล่องตัวเท่าที่ควร รวมถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ล้าสมัย ก่อให้เกิดความไม่เข้าใจ จนบางกรณีกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างครูกับผู้บริหารและบางครั้งครูกับนักเรียน จนเป็นเหตุให้ครูเกิดความท้อแท้และไม่มี ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 15) กล่าวว่า ถ้าบุคคลในองค์กรเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจ ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง บางครั้งจะหยุดงาน หลบงาน ลาออก ซึ่งส่งผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานล่าช้าหรือเสียหายได้ โดยในการทำงานของครูในสถานศึกษานั้น จะมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายเพียงในนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสภาพความพึงพอใจของคนที่มีต่องาน เมื่อมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคคลมีความสุข สนุกสนานกับการทำงาน มีความต้องการที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้นนานๆ แต่เมื่อไรที่ครูรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ครูจะขาดงาน มีข้อเรียกร้องหรือลาออก จากการศึกษาของสุรพล สุวรรณแสง (2553, หน้า 47) สรุปผลว่า ครูโรงเรียนเอกชนจะยังคงอยู่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชน โดยไม่ลาออก และอยู่เพื่อสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่ต้องการเหล่านี้ คือ สภาพการทำงานที่ดี การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และมีความตอบแทนการทำงาน

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อครูในโรงเรียน การทำงานจะเกิดผลดี มีประสิทธิภาพเพียงใด ครูต้องได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ต้องศึกษาความต้องการของครู เพื่อตอบสนอง แต่ต้องไม่ขัดกับวัตถุประสงค์และนโยบายของโรงเรียน เมื่อครูได้รับการตอบสนองความต้องการในการทำงานแล้ว ครูก็จะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิผลและมีคุณภาพ จากผลงานวิจัยของพลพันธุ์ ดั่งสวัสดิ์ (2553, หน้า 38) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ผลการวิจัยแสดงว่าครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ เขต 1 ควรได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหารโรงเรียนและผู้ประกอบการการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนที่ครูปฏิบัติงานอยู่ โดยพยายามส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้ง 3 ด้าน ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น

จากความเป็นมา ความสำคัญและปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนตามที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของโรงเรียน ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อการพัฒนาส่งเสริมครูโรงเรียนเอกชนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการในครั้งนี้ จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งจะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้มีส่วนรับผิดชอบต่อการปกครองดูแลครูได้นำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานแก่ครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,628 คน (กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2561, หน้า 5-9)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite populations) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจึงใช้สูตรของยามาเน (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณ (Yamane, 1973, p.725) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 347 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมในทุกกลุ่ม

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) น้อยกว่า 30 ปี
- 2) 30-45 ปี
- 3) มากกว่า 45 ปี

2.1.3 สถานภาพสมรส

- 1) โสด
- 2) สมรส
- 3) หม้าย/หย่าร้าง

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10-20 ปี
- 3) มากกว่า 20 ปี

2.1.6 รายได้ต่อเดือน

- 1) น้อยกว่า 20,000 บาท
- 2) 20,000-25,000 บาท
- 3) มากกว่า 25,000 บาท

2.1.7 สถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

- 1) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
- 2) เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 2.2.1 ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
- 2.2.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.4 การบริหารงานที่เป็นธรรม
- 2.2.5 ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับการสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขและสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงานในหน้าที่ และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมตลอดถึงการดำเนินชีวิตในการทำงานของครูให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง การที่ครูมีรายได้ ได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มาจากการปฏิบัติงานของตนที่เพียงพอ ยุติธรรม และเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสของครูในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเองให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับที่ตนเองพึงพอใจ

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ครูมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นในการทำงาน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกันในการทำงานทุกระดับ ให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. การบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีความยุติธรรมในการบริหารงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ครูมีสิทธิในการกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีการรับฟังและให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน

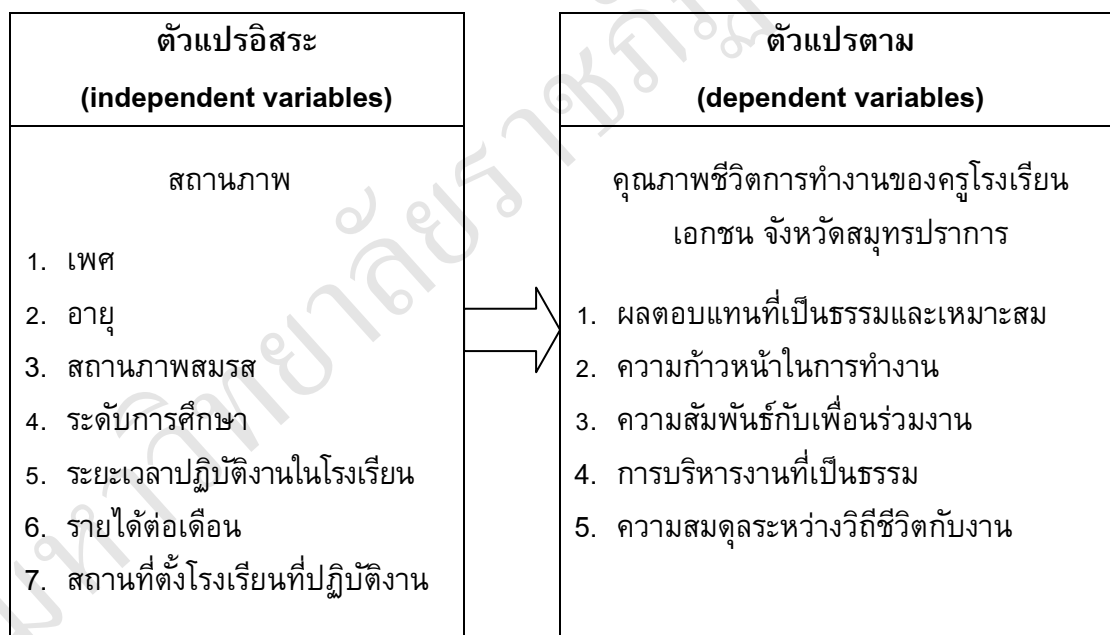
5. ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง การที่ครูสามารถใช้เวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของตนได้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ทั้งระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพในโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ได้รับการศึกษาอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ทำหน้าที่หลักด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดยสามารถสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของตนได้

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาเชิงธุรกิจในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 และเขต 2

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของอัมสตอต (Umstot, 1998, pp.422-423) มาปรับเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการวิจัย สรุปสาระสำคัญ และนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน
 - 1.1 ความหมายของโรงเรียนเอกชน
 - 1.2 ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน
 - 1.3 ประเภทของโรงเรียนเอกชน
 - 1.4 การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน
2. แนวคิดเกี่ยวกับครู
 - 2.1 ความหมายของครู
 - 2.2 ความสำคัญของครู
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ครู
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
 - 4.1 ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
 - 4.2 ความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 4.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 - 4.4 การบริหารงานที่เป็นธรรม
 - 4.5 ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชน

1. ความหมายของโรงเรียนเอกชน

จรัส นองมาก (2544, หน้า 16) กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษา หรือสถานที่ที่บุคคลจัดการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าชั้นปริญญาตรีแก่นักเรียนทุกผลัดรวมกัน ตั้งแต่เจ็ดคนขึ้นไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 32) กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน โดยกลุ่มบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ทั้งในระบบโรงเรียน อันที่จะพัฒนาสมาชิกของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเด็ก เยาวชนหรือประชาชนที่มี ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีงามที่สังคม ต้องการ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็น คนเก่ง คนดี และมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2555, หน้า 1) กล่าวว่า โรงเรียน เอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือ โรงเรียนนอกระบบ ที่มีใช้เป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วย สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ (2551, หน้า 12) กล่าวว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง โรงเรียนที่บริหารด้วยเชิงธุรกิจ ซึ่งจะต้องพร้อมด้วยปัจจัยหลายด้าน มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพให้คุ้มค่าการลงทุน มีคุณภาพที่น่าพอใจ มีกระบวนการบริหารที่ดี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้างประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรม การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สนองต่อความต้องการของนักเรียนและ สังคม มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข

ภาวิณี (2556, ย่อหน้า 1) กล่าวถึงสถานศึกษาเอกชนหรือโรงเรียนเอกชน หมายถึง ธุรกิจ ที่ให้บริการความรู้ทางด้านวิชาการ ประสบการณ์และทักษะ ในสาขาวิชาต่างๆ ในทุกระดับชั้น โดยมี วัตถุประสงค์ให้บริการทางด้านการศึกษาและแสวงหากำไร

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาเชิงธุรกิจ ในระดับชั้นที่ต่ำกว่าระดับปริญญา ทั้งในระบบและนอกระบบ มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ให้คุ้มค่ากับการลงทุน ให้การบริการทางด้านการศึกษาและแสวงหากำไร

2. ความสำคัญของโรงเรียนเอกชน

จรัส นองมาก (2544, หน้า 16) กล่าวถึงแนวคิดในการบริหารโรงเรียนและ สถานศึกษาเอกชนให้เป็นที่ปรารถนาของผู้ปกครอง โรงเรียนเอกชนจะต้องพร้อมด้วยปัจจัย หลากด้าน และจะต้องมีกระบวนการบริหารที่ดี เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน การสร้าง

ประสบการณ์ความรู้ควบคู่คุณธรรม การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนที่สนองตอบต่อความต้องการของนักเรียนและสังคม

มติชน (2553, ย่อหน้า 1) กล่าวถึงแนวคิดที่เสริมหนุนบทบาทของภาคเอกชนให้มีส่วนร่วมในการศึกษา เป็นกระแสที่กระจายไปทั่วอย่างที่ไม่ได้รับความสำคัญมากขึ้น คือ เรื่องการกระจายอำนาจการบริหารจัดการให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมด้วย ในรัฐธรรมนูญ ฉบับ พ.ศ.2550 ตราไว้ชัดเจนถึงการกระจายอำนาจไปให้ท้องถิ่นจัดทำ ควบคู่กับการพูดถึงบทบาทของภาคเอกชนที่มีต่อการศึกษา เช่น มาตรา 80 ของรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2550 ข้อ 4 กล่าวถึงภาคเอกชนและการกระจายอำนาจด้านการศึกษาไว้ชัดเจนให้เป็นนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ คือ "ส่งเสริมและสนับสนุนการกระจายอำนาจ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน องค์กรทางศาสนา และภาคเอกชน จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาให้เท่าเทียมและสอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ" บทบัญญัติดังกล่าวนี้ชี้ให้เห็น หลักการอันเป็นแนวนโยบายแห่งรัฐ ที่ยอมรับภาคเอกชนและท้องถิ่นในบทบาทด้านการศึกษา และเป็นบทบาทที่ภาครัฐจะส่งเสริมและกระจายอำนาจให้ไปจัดทำกัน ในมาตรา 49 ระบุไว้ชัดเจนยิ่งขึ้นว่า "การจัดการศึกษาอบรมขององค์กรวิชาชีพ หรือเอกชน การศึกษาทางเลือกของ ประชาชน การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ย่อมได้รับความคุ้มครองและส่งเสริม ที่เหมาะสมจากรัฐ"

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ.2550 มาตรา 80(3) ยังกำหนดว่า ภาคเอกชนจะ ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ "พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การจัดการศึกษาใน ทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มี แผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทย มีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นใน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข" ในมาตรา 80(5) รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าว ยังระบุกว้างขวางออกไปถึงการให้การสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ ภาคเอกชน จัดทำในเรื่องการวิจัย การเรียนรู้ ปลูกจิตสำนึก และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ ตลอดจนค่านิยมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า เรื่องซึ่งกำหนดไว้ เป็นบทบาทที่ภาคเอกชนจะได้รับการสนับสนุนให้จัดการศึกษาอบรมได้ด้วย

ภูเกิ้ล ดอทคอม (2558, ย่อหน้า 1) ได้กล่าวถึงความสำคัญของโรงเรียนเอกชนไว้ ดังนี้

1. แบ่งเบาภาระของรัฐ โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งเบาภาระของรัฐในเรื่องการจัดการศึกษาให้เยาวชน ซึ่งมีทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทำให้รัฐสามารถประหยัดเงินงบประมาณในกรลงทุนด้านการศึกษาได้เป็นจำนวนมาก

2. เป็นโรงเรียนใกล้บ้าน โรงเรียนเอกชนส่วนมากเป็นโรงเรียนที่อยู่ในแหล่งชุมชนเกือบทุกชุมชน ถือว่าเป็นโรงเรียนใกล้บ้าน และหรือมีการคมนาคมที่สะดวก จึงสามารถดึงดูดความสนใจของนักเรียนและผู้ปกครอง ในเรื่องความสะดวกสบายและการประหยัดเวลา รถมทั้งค่าพาหนะในการเดินทางไป-กลับ ของนักเรียน

3. ให้บริการเด่นเป็นพิเศษ โรงเรียนเอกชนสามารถให้บริการที่มีลักษณะเด่นเป็นพิเศษ สนองความต้องการของกลุ่มคนได้เป็นอย่างดี เช่น อาหารกลางวัน พาหนะรถรับ-ส่ง หอพัก และสามารถจัดหลักสูตรพิเศษทั้งในเรื่องการฝึกอบรม ด้านคุณธรรม ด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ การฝึกทักษะทางภาษา คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ดนตรี กีฬา และอื่นๆ

4. ช่วยให้เกิดการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา การศึกษาโรงเรียนเอกชนสามารถส่งเสริมเสริมสภาพด้านการศึกษา คือ ช่วยให้ผู้ปกครองและนักเรียนมีโอกาสในการเลือกสถานศึกษามากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนที่ดี มีคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูง จะเป็นคู่แข่งกับโรงเรียนของรัฐ จึงเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น และยังเป็นการจัดหรือลดการผูกขาดในการจัดการศึกษา

5. มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัว โรงเรียนเอกชนมีการบริหารจัดการที่มีอิสระ โดยบริหารอย่างระบบธุรกิจ ซึ่งคล่องตัวมากกว่าระบบราชการ จึงสามารถลดขั้นตอนและระเบียบวิธีการในการสั่งการ บังคับบัญชา สามารถตัดสินใจปรับปรุง เปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านต่างๆ ตลอดจนบุคลากรและทรัพยากรอื่นๆ ที่เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มที่ ทำให้ประหยัดเวลา งบประมาณและกำลังคน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีความคล่องตัวในการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน โดยไม่มีข้อจำกัดทางด้านระเบียบข้อบังคับเหมือนโรงเรียนภาครัฐ ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนและเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนได้อย่างรวดเร็วและทันเหตุการณ์

6. พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โรงเรียนเอกชนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนของรัฐ โดยพิจารณาได้จากคะแนนผลการทดสอบระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา และจากคะแนนการทดสอบมาตรฐานอาชีวศึกษา (V-NET) ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนประเภทอาชีวศึกษา

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชน มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ ได้รับการสนับสนุนให้มีการจัดตั้งขึ้น เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐในการจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนในรูปแบบต่างๆ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดีมีคุณภาพ มีการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวกว่าโรงเรียนในระบบราชการ มีการบริหารจัดการสนองความต้องการของผู้ปกครองนักเรียนได้เป็นอย่างดี ทำให้ผู้ปกครองนักเรียนมีทางเลือกเพิ่มขึ้นในการเลือกโรงเรียนที่ดีมีคุณภาพที่ตรงตามความต้องการของตน

3. ประเภทของโรงเรียนเอกชน

ราชกิจจานุเบกษา (2552, หน้า 62) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงแบ่งประเภทและระดับของโรงเรียนเอกชนในระบบไว้ ดังนี้

1. ประเภทสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ดังนี้

1.1 ระดับก่อนประถมศึกษา ได้แก่ 1) เตรียมอนุบาล เป็นการมุ่งเน้นการอบรมเลี้ยงดูและส่งเสริมพัฒนาการทุกด้าน รวมทั้งการประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาเด็กเมื่อมีอายุครบสองปี และ 2) อนุบาล โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุตั้งแต่ 3-6 ปี เพื่อเป็นรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมเด็กทั้งร่างกาย และจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมในสังคม

1.2 ระดับประถมศึกษา เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ และความสามารถขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียน 6 ปี

1.3 ระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ 1) มัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบงานและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี 2) มัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด และความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี

2. ประเภทอาชีวศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการในระดับต่างๆ ได้แก่

1) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นการกำลังแรงงานที่มีฝีมือ โดยศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยปกติใช้เวลาเรียน 3 ปี หลังจากจบระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า 2) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพให้เป็นการกำลังแรงงานระดับชำนาญการ โดยศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง โดยปกติใช้เวลาเรียน 2 ปี หลังจากจบหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือจบระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า 3) ประเภทนานาชาติ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยใช้หลักสูตรต่างประเทศ หรือหลักสูตรต่างประเทศที่ปรับรายละเอียดเนื้อหาวิชาใหม่ หรือหลักสูตรที่จัดทำขึ้นเองที่ไม่ใช่หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ และใช้ภาษาต่างประเทศเป็นสื่อในการเรียนการสอนให้กับนักเรียน โดยไม่จำกัดเชื้อชาติ ศาสนา และไม่ขัดต่อศีลธรรมและความมั่นคงของประเทศ

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 (2554, หน้า 1) กล่าวไว้ใน มาตรา 4 ว่า สถานศึกษาเอกชนประกอบด้วย 2 ประเภท คือ 1) โรงเรียนในระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน และ 2) โรงเรียนนอกระบบ หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษา โดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา และให้หมายความรวมถึงศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) และสถาบันศึกษาปอเนาะ

ภาวิณี (2556, ย่อหน้า 1) กล่าวถึงการจัดตั้งสถานศึกษาหรือโรงเรียนเอกชนว่า แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การศึกษาในระบบ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 3 ประเภท โรงเรียนก่อนประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษา/มัธยมศึกษา และโรงเรียนอาชีวศึกษา
2. การศึกษานอกระบบ ซึ่งจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม และโรงเรียนกวดวิชา

สรุปได้ว่า โรงเรียนเอกชนสามารถแบ่งได้เป็นหลายประเภท ขึ้นอยู่กับระดับชั้น และลักษณะเฉพาะตามเกณฑ์ในการแบ่งประเภทที่แตกต่างกัน เช่น แบ่งเป็นประเภทสามัญศึกษาและประเภทอาชีวศึกษา หรือแบ่งเป็นโรงเรียนในระบบ และโรงเรียนนอกระบบ เป็นต้น

4. การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน

จิรศักดิ์ อร่ามศรี (2544, หน้า 19) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเอกชน เป็นการจัดการศึกษาโดยเอกชนเป็นผู้ลงทุน ซึ่งใช้ทรัพยากรบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ อันมีวัตถุประสงค์เพื่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีสำนักงานบริหาร คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเป็นผู้ให้การสนับสนุน มาตรฐานคุณภาพของการจัด การศึกษาที่เน้นการรับรองมาตรฐานคุณภาพ กล่าวคือ เป็นตัวกำหนดจำนวนนักเรียนและการยอมรับจากผู้ปกครอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 26-28) กล่าวถึงการจัดการศึกษาเอกชนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ไว้ในมาตราต่างๆ ดังนี้

มาตรา 43 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชนให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ

มาตรา 44 ให้สถานศึกษาเอกชนตามมาตรา 18(2) เป็นนิติบุคคลและมีคณะกรรมการบริหาร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้รับใบอนุญาต ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนครู ผู้แทนศิษย์เก่า และผู้ทรงคุณวุฒิ

มาตรา 45 ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ตามที่กฎหมายกำหนด โดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษา การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยให้รับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชน ประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา 46 รัฐต้องให้การสนับสนุนด้านเงินอุดหนุน การลดหย่อนหรือยกเว้นภาษี และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ทางการศึกษาตามความเหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนด้านวิชาการ เพื่อให้สถานศึกษาของเอกชนมีมาตรฐาน และสามารถพึ่งพาตนเองได้

ราชกิจจานุเบกษา (2551, หน้า 11-12) กล่าวถึงการบริหารของโรงเรียนเอกชน ตามที่พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานของโรงเรียนเอกชนให้อยู่ในความรับผิดชอบของผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนนั้นๆ ซึ่งต้องมีหน้าที่ตามมาตรา 39 ดังนี้ 1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียนในระบบ 2) แต่งตั้งและถอดถอนครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนในระบบ ตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารกำหนด 3) ควบคุมปกครองครู บุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนของโรงเรียนในระบบ 4) จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด 5) จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล การศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และ 6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นอันเกี่ยวกับวิชาการตามระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งตราสารจัดตั้งนโยบาย ระเบียบและข้อบังคับของโรงเรียนและหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ (2559, ย่อหน้า 2) กล่าวเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนว่าการจัดการศึกษา เพื่อสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนนั้นหัวใจอยู่ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด ซึ่งในสภาพแวดล้อมของการดำเนินธุรกิจสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะกิจการโรงเรียนเอกชนไม่ว่าจะอยู่ในกรุงเทพมหานคร หรือต่างจังหวัด ผู้บริหารย่อมมุ่งหวังสร้างความเป็นเลิศให้กับสถาบันการศึกษาของตน ผู้บริหารสถาบันการศึกษาแต่ละคนมองความหมายของ “ความเป็นเลิศ” และกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศนี้แตกต่างกันไป แต่สำหรับการประกอบธุรกิจการให้การศึกษาที่มีการแข่งขันรุนแรง ตลาดการศึกษาในระดับนานาชาติกำลังขยายตัวและรุกคืบเข้าสู่การเข้ามาดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมากขึ้น เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว และผู้บริโภคซึ่งได้แก่ นักเรียน นักศึกษาและผู้ปกครอง ต้องการได้รับการด้านการเรียนการสอนที่มี “คุณภาพสูงในระดับราคาพอสมควร”

สถาบันการศึกษาที่มุ่งหวังความเป็นเลิศในรูปของผลกำไรที่สม่ำเสมอหรือเพิ่มสูงขึ้น โดยใช้วิธีการขึ้นราคาเป็นหลัก ย่อมสูญเสียส่วนแบ่งตลาดและไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารจะต้องหันมาให้ความสนใจกับการบริหารต้นทุนแทนที่ระบบบัญชีที่ใช้อยู่ จะต้องไม่บิดเบือนต้นทุนผลผลิตและต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรค โอกาส

หรือช่องทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการดำเนินงานแก่ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ด้วย องค์ประกอบสำคัญของความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษา ได้แก่

1. ความมีประสิทธิภาพทางด้านต้นทุน การประกอบกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องกระทำโดยตระหนักถึงประสิทธิภาพทางด้านต้นทุนเป็นสำคัญ แต่ไม่ได้หมายความว่าสถาบันการศึกษาจะต้องพยายามลดต้นทุนให้อยู่ในระดับต่ำสุด แต่อย่างน้อยต้นทุนก็ควรจะต่ำกว่าต้นทุนถัวเฉลี่ยของการจัดการศึกษาในระดับเดียวกัน

2. การบริหารงานในลักษณะที่มองกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษาเป็นภาพรวม ผู้บริหารจะต้องเข้าใจความเกี่ยวเนื่องระหว่างกิจกรรมต่างๆ ต้นทุนที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหนึ่ง อาจได้รับผลกระทบมาจากการตัดสินใจจากหน่วยงานอื่น

3. การให้ความสำคัญกับทุกกิจกรรมของสถาบันการศึกษา ความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษาจะเกี่ยวข้องกับทุกๆ ส่วนขององค์กร ไม่เฉพาะกิจกรรมการเรียนการสอนเท่านั้น ทุกกิจกรรมมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา งานหลักสูตรการเรียนการสอน บุคลากร อาคารสถานที่ ธุรการ การเงิน และความสัมพันธ์กับชุมชน ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน นักศึกษาด้านต่างๆ

4. การพัฒนากิจกรรมต่างๆ ของสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษา ส่วนหนึ่งเกิดจากการที่ผู้บริหารเน้นการพัฒนากิจกรรมทั้งหมดอย่างต่อเนื่อง โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารกิจกรรม เพื่อลดความสูญเปล่าหรือกิจกรรมที่ไม่เพิ่มค่าให้เหลือน้อยที่สุดหรือให้หมดไป

5. ความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษา ความเป็นเลิศของสถาบันการศึกษาจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าหลักสูตรและบริการอื่นๆ ของสถาบันการศึกษาไม่สร้างความพอใจ หรือไม่ตรงกับความต้องการของนักเรียน นักศึกษา ดังนั้น สถาบันการศึกษาจะต้องทำการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนประเมินผลความพอใจของนักศึกษาด้วยวิธีการต่างๆ

การจัดองค์กรทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ มีแนวทาง ดังนี้

1. การปรับระบบต่างๆ ในโรงเรียนเพื่อการพัฒนา คือ

1.1 ปรับระบบการบริหารจัดการ เน้นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม

1.2 ปรับสภาพจิตใจครูและบุคลากร โดยการสร้างความเข้าใจ ให้ความสำคัญ ผลักดันคุณภาพ และจัดสวัสดิการ สิทธิผลประโยชน์เกื้อกูลให้ตามสมควรเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจ

1.3 ปรับระบบการนิเทศและติดตามผล ในลักษณะ "กัลยาณมิตรนิเทศ" ซึ่งมีการนิเทศโดยเพื่อนครู ฝ่ายวิชาการ และโดยผู้บริหาร เป็นต้น

1.4 ปรับกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนในลักษณะ "การจัดการความรู้" โดยจัดให้มีการศึกษาเรียนรู้ตามสภาพจริง ทั้งในและนอกห้องเรียนหรือแหล่งเรียนรู้

ต่างๆ ฝึกให้นักเรียนรู้จักสังเกต ตั้งคำถาม สืบค้นหาข้อมูล จัดบันทึกข้อมูล เล่าเรื่อง/ประสบการณ์ นำเสนอผลงาน และรู้จักประเมินตนเอง

1.5 ปรับกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งโรงเรียนอาจจัดให้มีกิจกรรมชมรม ชุมนุม ตามความถนัด ความสนใจของนักเรียน นักศึกษา และมีครูเป็นที่ปรึกษา

1.6 ปรับระบบการแนะแนวการช่วยเหลือนักเรียน เน้นสร้างความร่วมมือระหว่างบ้าน กับโรงเรียนในการช่วยกันดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีกิจกรรมการเยี่ยมบ้าน การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ/แนะแนวศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมร่วมกันคิดไม่ให้เกิดและเยาวชนผิดซ้ำสอง

1.7 ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน โดยสำรวจ และขึ้นทะเบียนแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และขอความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เช่น พิพิธภัณฑ์พื้นบ้าน ศูนย์วิทยาศาสตร์ ศูนย์ท่องเที่ยว ชุมชนผลิตสินค้า OTOP เป็นต้น

1.8 ปรับสัมพันธภาพระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน โดยจัดกิจกรรมร่วมกันในลักษณะ "เครือข่ายผู้ปกครอง" ร่วมกันเฝ้าระวัง ปกป้อง ช่วยเหลือ ดูแลไม่ให้นักเรียน นักศึกษามีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไป

1.9 ปรับระบบการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ โดยเน้นการวัดและประเมินตามสภาพจริง (authentic assessment) เช่น จาการสังเกต สอบถาม สัมภาษณ์ และตรวจผลงานนักเรียนนักศึกษาจากแฟ้มสะสมงาน (portfolio)

1.10 ปรับกลยุทธ์สู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา มีกลยุทธ์สำคัญๆ เช่น ผู้บริหารประสานใจ ทอสายใยสร้างความตระหนัก ชวนชักนิตะตังมิตร ศิษย์เรียนรู้อย่างมีความสุข บุณเบิกกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สืบสานการเรียนรู้ อย่างมั่นคง ดำรงสัมพันธภาพที่ยืนยง มุ่งตรงประสิทธิภาพและประสิทธิผล และพัฒนามูลฐานสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 77-78) กล่าวถึงแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ที่ให้แนวคิดในหลักการจัดการศึกษาในตอนหนึ่งว่า ใช้หลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม การจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพให้กับประชาชนทุกคน เป็นพันธมิตที่ต้ออาศัยการมีส่วนร่วมของสังคมทุกภาคส่วน เนื่องจากรัฐต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมากในการจัดการศึกษาที่ต้องครอบคลุมทุกช่วงวัย ทุกระดับการศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย ด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สนองความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคลและสนองยุทธศาสตร์ชาติและความจำเป็นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รัฐจึงต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในการจัดการศึกษา โดยบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์กรต่างๆ จะได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมจัดการศึกษา เสนอแนะ กำกับติดตาม และสนับสนุนการจัด

การศึกษาในรูปแบบต่างๆ ตามความพร้อมเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม โดยสร้างหลักประกันว่า ทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียมและครอบคลุม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีการเพิ่มจำนวนครูที่มีคุณภาพ เพื่อการศึกษาสำหรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนและการมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2559, หน้า จ) กล่าวถึงแผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560-2564 เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนไว้ว่าเป็นการบริหารและสนับสนุนการศึกษาเอกชน ยังต้องเร่งพัฒนาในหลายด้าน ทั้งในด้านกลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการ บุคลากร ทักษะ ระบบงาน และค่านิยมขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการจัดการศึกษาเอกชนที่เปลี่ยนแปลงไป และเพื่อให้การทำหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุน การวิจัยและพัฒนาเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเอกชน การจัดสรรเงินอุดหนุนการศึกษาเอกชน การเป็นศูนย์ส่งเสริมสนับสนุนข้อมูลและทะเบียนกลางทางการศึกษาเอกชน การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาเอกชน การกำกับดูแลโรงเรียนให้จัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานและเป็นไปตามกฎหมาย ตลอดจนการบูรณาการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภูมิภาค สามารถบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนจะดำเนินงานตามกรอบและข้อกำหนดตามพระราชบัญญัติหลายฉบับ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามปรัชญาความมุ่งหมายทางการศึกษาและจุดเน้นของแต่ละโรงเรียน ซึ่งผลประโยชน์จะตกแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับครู

1. ความหมายของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 4) ได้กล่าวถึง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 4 นิยามความหมายคำว่าครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

รังสรรค์ แสงสุข (2550, หน้า 38) ให้ความหมายว่า ครู หมายถึง ผู้ให้ ผู้เติมเต็ม และผู้มีเมตตา ซึ่งอธิบายไว้ ดังนี้

ครู หมายถึง ผู้ที่ให้ความรู้ไม่จำกัดทุกที่ ทุกเมื่อ ครูต้องเต็มไปด้วยความรู้ และรู้จักชวนขวยหาองค์ความรู้ใหม่ๆ สะสมความดี มีบารมีมาก และครูที่ดีจะต้องไม่ปิดบังความรู้ ควร มีจิตและวิญญาณของความเป็นครู

ครู คือ ผู้เติมเต็ม การที่ครูจะเป็นผู้เติมเต็มได้ ครูควรจะเป็นผู้แสวงหาความรู้ ต้องวิเคราะห์ วิจัย วิจักษ์ และมาบูรณาการความรู้ต่างๆ เข้าด้วยกัน

ครู คือ ผู้ที่มีเมตตา จะต้องสอนเต็มที่ โดยไม่มีการขี้เกียจหรือปิดบังไม่ให้ความรู้เต็มที่ ครูต้องไม่ลำเอียง ไม่เบียดเบียนศิษย์

ราชกิจจานุเบกษา (2551, หน้า 2) ให้ความหมายว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ในโรงเรียน

ภษิต สุวรรณดี (2554, ย่อหน้า 2) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู หมายถึง ผู้ที่ต้องมีภาระหนักในการที่จะอบรมสั่งสอนศิษย์และในการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 235) ได้อธิบายว่า “ครู” นั้น มาจากรากศัพท์ภาษาบาลีว่า “ครู-คุรุ” หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี (2559, ย่อหน้า 2) ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือนักศึกษา ในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน

กู๊ด (Good, 1973, p.586) ได้ให้ความหมายของครูไว้ในพจนานุกรมทางการศึกษา (dictionary of education) หลายนัยด้วยกัน ดังนี้

1. ครู หมายถึง บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

2. ครู หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถให้บุคคลอื่นๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้

3. ครู หมายถึง บุคคลที่สำเร็จหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับการยกย่องอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

แมคควารี (Macquarie, 1992, pp.400-401) ได้ให้ความหมายของครู (Teacher : T) ว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำในโรงเรียนหรือสถาบันต่างๆ

แคลร์ (Clair, 1998, p.281) ได้อธิบายความหมายของครูว่า หมายถึง ผู้ที่สอนให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ให้เวลาแก่นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้โดยพิจารณาความแตกต่างของบุคคล และวิชาที่สอน บางคนต้องการเวลาอย่างมากแต่บางคนต้องการเวลาน้อย ซึ่งขึ้นกับวิชาที่ครูสอน รวมทั้งจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้

แบรนส์ฟอร์ด, บราวน์, และค็อกกิง (Bransford, Brown, & Cocking, 1998, p.122) ให้ความหมายของครูว่า หมายถึง ผู้ที่สามารถสอนให้นักเรียนมีสัมฤทธิ์ผลในการเรียนและสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

สรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาอบรมตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ทำหน้าที่หลักด้านการส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน ทั้งในสถานศึกษาของรัฐบาลและเอกชน โดยสามารถสอนให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและสามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตของตนได้

2. ความสำคัญของครู

นิตยา อำไพวรรณ (2552, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า ครูนับเป็นบุพชนียบุคคลที่มีความสำคัญการอย่างมากในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการและประสบการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละดูแลเอาใจใส่ สอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญาอันจะเป็นหนทางในการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งการนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองจากความสำคัญของครูนั้น จึงได้กำหนดให้มีวันครูขึ้น ในวันที่ 16 มกราคม ของทุกปี เพื่อแสดงความกตัญญูต่อบุคคล และให้ครูเป็นผู้ได้รับการยกย่องเชิดชูในสังคม

กฎหมาย กสิยะพัท (2552, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ครู เป็นอาชีพที่สำคัญอาชีพหนึ่งซึ่งอาชีพทุกอาชีพย่อมมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมด้วยกันทั้งสิ้น ยากที่จะกล่าวอ้างว่าอาชีพใดมีความสำคัญกว่ากัน แต่ถ้าพิจารณาเฉพาะวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งแล้วจะเห็นว่า ผู้เป็นครูนั้นต้องรับภาระหน้าที่ต่อสังคมและชาติบ้านเมือง หากผู้เป็นครูปฏิบัติภาระที่ตนเองบกพร่อง ผลกระทบก็จะตกไปถึงความเสื่อมของสังคมและชาติบ้านเมือง

ภณิดา มาประเสริฐ (2552, หน้า 6) ได้ระบุว่า ครู มีความสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. การสร้างคน ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามนโยบายของรัฐ และสังคม
2. การถ่ายทอดค่านิยมและวัฒนธรรม ทำให้คนมีค่านิยมที่สอดคล้องกันและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศด้านต่างๆ โดยการพัฒนาอย่างเป็นทางการ เช่น การเรียนรู้จากการเรียนการสอน และการพัฒนาอย่างไม่เป็นทางการ โดยการเรียนรู้จากวิถีชีวิต
3. การสร้างสมานฉันท์ทางการเมืองและสังคม ครูมีความสำคัญในการใช้สิ่งพิมพ์และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่ทำให้คนเกิดความสามัคคีและไม่ก่อความขัดแย้งในสังคม
4. การจัดระเบียบสังคม ครูมีความสำคัญในการพัฒนาให้สมาชิกเป็นผู้มีระเบียบวินัย สามารถอยู่ร่วมกันภายใต้บรรทัดฐานเดียวกัน เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน
5. การแก้ปัญหาและกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในสังคม ครูมีความสำคัญในการช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมที่มีปริมาณปัญหามากขึ้น มีสาเหตุหลากหลายและรุนแรงมากขึ้น เช่น ปัญหาในอดีตอาจเป็นปัญหาด้านการคุ้ยเสียดัง ไม่เข้าคิว แต่ปัจจุบันมีปัญหายาเสพติด การคุกคามทางเพศ

รัตนดี โชติกพนิช (2554, หน้า 18) ได้กล่าวถึงพระราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารใหม่สวนอัมพร วันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “อาชีพรู้ถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่ เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ทุกด้าน จึงสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้.....”

พระมหา ดร.สมชาย ฐานวุฑโฒ (2557, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ครู นั้นคือบุคคลผู้ที่มีความสำคัญมากต่อลูกศิษย์ และเป็นผู้ที่มีพระคุณอย่างมาก เพราะมีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ ให้ความเมตตา เปรียบเสมือนเป็นบิดามารดาคนที่สอง เรียกได้ว่าคุณครูนั้นเป็นผู้ที่เสียสละและทุ่มเท เพราะเด็กจะสามารถเติบโตเป็นผู้ใหญ่และเป็นคนดีของสังคมได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับ การอบรมพร่ำสอนของครูบาอาจารย์ และองค์ความรู้ที่ต่อเนื่องสะสมมาเป็นพันเป็นหมื่นเป็นแสนปีนั้น ก็เกิดจากครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอนศิษย์แล้วถ่ายทอดกันไปรุ่นต่อรุ่น ศิษย์รับจากอาจารย์ก็ไปพัฒนาต่อ เพิ่มพูนความรู้แล้วถ่ายทอดต่อไปอีกเรื่อยๆ โลกจึงเจริญมาได้ถึงปัจจุบันนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, หน้า 52-59) กล่าวว่า ครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนและการพัฒนาชาติอย่างยิ่ง ดังนั้น จึงมีสมญานามให้ครูในลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. ความสำคัญของครู คือ นักปฏิวัติในสนามรบทางการศึกษา หมายความว่า ครูเป็นผู้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการศึกษาของชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองขึ้น ทั้งนี้เพราะคำว่า ปฏิวัติ แปลว่า การเปลี่ยนแปลงระบบ นั่นคือ เปลี่ยนแปลงจากระบบที่ไม่ดีให้เป็นระบบที่ดีกว่าเดิม
2. สมญานามที่เน้นให้เห็นความสำคัญของครู คือ ผู้ใช้อำริสิทธิ์ของชาติ หมายความว่า ครูเป็นผู้คอยอบรมสั่งสอนนักเรียนนักศึกษา ซึ่งเปรียบเสมือนอำริสิทธิ์ของชาติ ให้เป็นไปตามที่สังคมกำหนด
3. ความสำคัญของครูในฐานะทหารเอกของชาติ หมายความว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความเก่ง มีความสามารถ เป็นผู้นำของสังคม ของชาติบ้านเมืองในทุกๆ ด้าน โดยเป็นผู้นำในด้านระเบียบพิธีทางศาสนาและวัฒนธรรม เป็นผู้เผยแพร่หลักธรรมคำสอนที่ถูกต้อง และเป็นผู้นำความเจริญงอกงามทางวัฒนธรรมที่ดีงามมาสู่ชุมชน
4. ความสำคัญของครู คือ แม่พิมพ์ของชาติ หมายความว่า ครูเป็นต้นแบบหรือเป็นแบบอย่างแก่เยาวชนและบุคคลทั่วไปทั้งด้านความรู้และพฤติกรรมต่างๆ โดยเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไปในด้าน การปฏิบัติตนตามมารยาทไทย ด้านการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ด้านการประหยัดอดออม และด้านการพัฒนาตนเองด้วยการหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ต่อมวลมนุษยชาติ

5. ความสำคัญของครู คือ กระเจงของศิษย์ หมายความว่า ครูเป็นผู้คอยชี้แนะและนำเด็กเตือนศิษย์ให้ตั้งอยู่ในความดี ไม่กระทำการที่จะนำความเดือดร้อนมาสู่ตนเองและผู้อื่น โดยคอยอบรมเด็กเตือนศิษย์ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมต่างๆ

6. ความสำคัญของครู คือ ดวงประทีปส่องทาง หมายความว่า ครูเป็นผู้ให้ความรู้ให้ปัญญาแก่เยาวชน เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ รู้ผิดรู้ถูก รู้ดีรู้ชั่ว รู้ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้คุณรู้โทษ คนที่มีปัญญาย่อมมองเห็นทุกสิ่งทุกอย่างเหมือนมีดวงประทีปช่วยส่องทางให้กับตนตลอดเวลา

7. ความสำคัญของครู คือ ผู้สร้างโลก หมายความว่า ครูเป็นผู้พัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เขาเหล่านั้นไปพัฒนาสังคมประเทศชาติ และในที่สุดพัฒนาโลกที่เขาอาศัยอยู่ โดยสอนให้ศิษย์เป็นนักคิด นักพูด นักปฏิบัติ ฝึกจิตใจให้เข้มแข็ง อดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ใช้ความรู้ความสามารถให้เป็นประโยชน์ มีความสมัครสมานสามัคคี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

8. ความสำคัญของครู คือ ผู้กุมความเป็นความตายของชาติไว้ในมือ หมายความว่า ชาติจะเจริญก้าวหน้า ล้าหลัง หรือล่มสลายก็เพราะครู โดยไม่สอนในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักวิชาให้แก่ศิษย์ ไม่แนะนำสิ่งผิด ไม่ยุยงส่งเสริมให้สร้างความแตกร้างในสังคม ไม่สอนศิษย์เพียงเพื่อให้พ้นภาระหน้าที่ประจำวัน และไม่อาศัยชื่อเสียงหรือบารมีของตนเพื่อสร้างความสับสนให้กับสังคม

อัลเทอร์ (Alter, 1993, p.20) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาทางสังคมและส่วนตัวของนักเรียนมากขึ้น เนื่องจากความเข้มแข็งของครอบครัวลดลง

ไวท์, และโรช (White, & Roesch, 1993, pp.65-66) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ที่มีความมั่นคงในหลักการและมีความประพฤติดี

ฮามาลีน, และจูเคลา (Hamalainen, & Jukela, 1993, p.68) กล่าวถึงความสำคัญของครูว่า ครูเป็นผู้ชี้แนะและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้เด็ก และยอมรับความแตกต่างของนักเรียน

สรุปได้ว่า ครูเป็นอาชีพที่มีความสำคัญอาชีพหนึ่ง เพราะเป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาบุคคลให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติ ครูต้องเป็นผู้ที่เสียสละและทุ่มเทต่อการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ต้องเป็นผู้ชี้แนะและประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์ดำเนินชีวิตตามความต้องการของสังคม และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

3. บทบาทหน้าที่ครู

สันทัด สินธุพันธ์ประทุม (2548, หน้า 100) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูไว้ว่า ในปัจจุบันครูจะทำหน้าที่ผูกขาดการถ่ายทอดความรู้ ฝึกให้ผู้เรียนทำตาม เน้นการท่องจำเนื้อหาวิชาไม่ได้

อีกแล้ว การสอนต้องเปลี่ยนมาเป็นการเรียนความรู้ ต้องเปลี่ยนมาเป็นความคิด วิธีการสอนที่ครูเคยเป็นศูนย์กลาง ต้องเปลี่ยนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ครูต้องหาแนวทางให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้เอง และรักที่จะเรียนรู้ บทบาทที่ครูได้รับเรียกว่า ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator) ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้จัดการระบบการเรียนการสอน เริ่มตั้งแต่การศึกษาหลักสูตรตลอดจนการวางแผนการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ เลือก ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน และการจัดประสบการณ์ รวมไปถึงการจัดระเบียบวินัยในชั้นเรียนอีกด้วย

2. เป็นผู้จัดบรรยากาศ หรือสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ ด้านกายภาพ ได้แก่ การจัดชั้นเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสงสว่าง ระบบเสียง ให้ผู้เรียนรู้สึกสบายและอยากเรียน ส่วนด้านจิตวิทยา ได้แก่ การจัดชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีโอกาสได้ทำกิจกรรมร่วมกัน ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ความคิดเห็น ส่งเสริมการกล้าคิด กล้าทำ กล้าริเริ่ม ให้โอกาสผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จทุกคน

3. เป็นผู้ชี้แนะหรือแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าหาความรู้ โดยการสังเกต สัมภาษณ์ ทดลอง วิเคราะห์ จะพบคำตอบ ซึ่งเป็นวิธีการให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง

4. เป็นผู้แนะนำในเรื่องที่มีความซับซ้อน ซึ่งผู้เรียนอาจประสบปัญหา ถ้าจะต้องทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือเป็นเรื่องที่ผู้เรียนไม่คุ้นเคย และไม่เคยมีความรู้มาก่อน ครูพิจารณาแล้วว่าควรเป็นผู้แนะนำเรื่องนั้นด้วยตนเอง

5. เป็นผู้สังเกตพฤติกรรมของผู้เรียนเพื่อพร้อมที่จะเข้าใจ ช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน หรือแก้ไขบางอย่าง เพื่อให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้อย่างราบรื่น

6. เป็นผู้เสริมแรงเพื่อให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ครูต้องการและเป็นการย้าให้ผู้เรียนมั่นใจในการกระทำของตนเอง จะได้พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ครูควรเลือกโอกาส ในการเสริมแรงให้เหมาะสม

7. เป็นผู้ถามคำถาม การถามคำถาม เป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดเป็นและเป็นเครื่องมือสำคัญที่ครูสามารถใช้พัฒนาสติปัญญาของผู้เรียน คำถามที่ใช้จึงควรที่จะหลากหลาย และใช้ความคิดในระดับสูงในการตอบ

8. เป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับ ผู้เรียนเมื่อลงมือปฏิบัติสิ่งใดย่อมต้องการทราบผลของการกระทำของตน ครูจึงควรบอกผลการกระทำให้แก่ผู้เรียนโดยเร็วเพื่อให้ผู้เรียน มีกำลังใจหรือแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันทั่วทั้งที่ ครูควรมีวิธีให้ข้อมูลย้อนกลับที่ส่งเสริมการเรียนรู้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 119) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูที่จำเป็นอย่างยิ่งที่สุด ดังนี้

1. สอนและอบรม คือ การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ ความสามารถในการท้งหลายทั้งปวง ซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอน

2. การเตรียมการสอน เช่น แผนการจัดการเรียนรู้ และเตรียมอุปกรณ์การสอน ด้านสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี กิจกรรม แหล่งการเรียนรู้ รวมถึงวิทยาการหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น และผลิตสื่อการสอนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

3. หน้าที่ด้านธุรการ เช่น ทำบัญชีเรียกชื่อและสมุดประจำวัน จัดทำเอกสาร หลักฐานทางการศึกษาให้ถูกต้องเรียบร้อย และเป็นปัจจุบัน

4. ให้การแนะแนวเพื่อช่วยให้ศิษย์ของตนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ครูต้องคำนึงถึงสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและบุคลิกภาพของศิษย์ด้วย

5. การศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยการเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงาน ค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

6. ดูแลอาคารสถานที่ โดยการจัดห้องเรียน ห้องพิเศษ และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7. ทำความเข้าใจเด็ก โดยการดูแลเรื่องความประพฤติของนักเรียน ทั้งในด้านการเรียน การรักษาระเบียบวินัย และคุณลักษณะอันพึงประสงค์

ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, หน้า 16) กล่าวว่า ครูมีบทบาทเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติเต็มศักยภาพสอดคล้องกับหลักสูตร โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ พัฒนาเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ กระตือรือร้นและแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, หน้า 71-79) กล่าวถึงบทบาทของครูว่า ถ้าเปรียบเทียบกับคำว่า ครู ในภาษาอังกฤษ TEACHERS แต่ละตัวอักษร ได้แก่ ผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ (Teach: T) ผู้ส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม (Ethics: E) ผู้มีหลักวิชา ถ่ายทอดวิชา และเป็นนักวิชาการ (Academic: A) ผู้สืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม (Culture: C) ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลทั่วไป (Human Relation: H) ผู้วัดและประเมินผล (Evaluation: E) ผู้ค้นคว้าวิจัยและนำผลจากการวิจัยไปใช้ประโยชน์ (Research, R) และผู้ให้บริการแก่นักเรียน (Service: S)

จูดิท, และวิลเลียม (Judith, & William, 1981, pp.9-35) กล่าวถึงบทบาทของครู ดังนี้

1. ครูในฐานะผู้จัดการ ในการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ (the teacher as manager of the learning environment) ได้แก่ การที่ครูจะต้องเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ และวางแผนเพื่อช่วยให้ผู้เรียนพบจุดหมายของการเรียนรู้ของตนเอง ในฐานะผู้จัดการที่ต้องดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการและการวางแผนเพื่อให้เกิดสิ่งที่ต้องการ ครูต้องประยุกต์ใช้ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการเรียนการสอน ดังนี้ 1) ทฤษฎีการเรียนรู้ พัฒนาการและการสอน 2) ผลงานวิจัยที่สนับสนุนการปฏิบัติการกิจของครู 3) กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ในการตั้งและทดสอบสมมุติฐานเกี่ยวกับการเรียนการสอน และ 4) วางแผนบริหารชั้นเรียนให้สอดคล้องกับรูปแบบการ

สอน ซึ่งรูปแบบของการจัดการเรียนการสอนนี้จะช่วยให้ครูสามารถประเมินการทำงานของตนในแต่ละขั้นตอนได้อย่างต่อเนื่องมีความยืดหยุ่น และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมได้

2. ครูในฐานะของผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการพัฒนาของแต่ละบุคคล (the teacher as a facilitator of individual development) ได้แก่ การที่ครูได้ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนได้เรียนรู้ตามที่ต้องการ ไม่มีนักเรียนคนใดเลยที่จะเหมือนกัน ครูต้องรู้ถึงความแตกต่าง ทั้งทางด้านร่างกาย สังคม และสติปัญญาที่ต่างกัน และปรับวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละคน ซึ่งจำเป็นที่ครูต้องใช้ประสบการณ์และทักษะความเชี่ยวชาญในการช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้ตามความต้องการของแต่ละบุคคล ครูต้องสามารถสังเกต ประเมิน และจัดโปรแกรมการเรียนรู้ให้ตอบสนองต่อผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันตามพฤติกรรมการเรียนรู้ ครูต้องกระตุ้นให้นักเรียนแต่ละคนได้ไปให้ถึงศักยภาพสูงสุด อดทนกับผู้เรียนที่ไม่เฉลียวฉลาด และไม่สามารถทำอะไรได้เหมือนกับผู้อื่น และต้องทำงานร่วมกับผู้อื่นๆ หรือที่ปรึกษา เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการพิเศษหรือที่แตกต่างกันไปของผู้เรียนทุกคนได้

3. ครูในฐานะตัวกลาง ของการมีมนุษย์สัมพันธ์ (the teacher as a mediator of human relations) ได้แก่ การที่ครูได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในระหว่างครูกับผู้เรียน ระหว่างผู้เรียนแต่ละคน และระหว่างกลุ่มผู้เรียนบทบาทใหญ่อีกประการหนึ่งของครูในการจัดการเรียนการสอนก็คือ การเป็นตัวกลางของการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยดูจากการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสดงออก มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างพฤติกรรมที่ดีต่อสังคมไม่ทะเลาะเบาะแว้งหรือลดความขัดแย้งทั้งในระดับผู้เรียนแต่ละคนและระดับกลุ่มผู้เรียนด้วยกันครูต้องสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความอบอุ่น การยอมรับนับถือ

โวลเลรี (Volery, 1988, p.20) กล่าวถึงบทบาทของครู ไว้ดังนี้

1. ครูต้องเป็นผู้มีความเข้าใจต่อพัฒนาการของนักเรียนที่เกี่ยวข้องด้านสติปัญญา ความสามารถ ความจำกัด เพื่อครูจะได้วางแผนการจัดกิจกรรม
2. ครูต้องรู้เนื้อหาวิชาที่จะสอน ให้สอดคล้องกับพัฒนาการของนักเรียน เพราะนักเรียนแต่ละวัยมีพัฒนาการที่ต่างกัน
3. ครูต้องรู้เหตุปัจจัยของปัญหาอุปสรรค และความเกี่ยวข้องการสอนด้านต่างๆ
4. ครูต้องรู้หลักการเรียนรู้ และขบวนการที่จะช่วยให้นักเรียนตอบสนองต่อการเรียนรู้สูงสุด
5. ครูต้องเป็นผู้สามารถวัดและประเมินผลการเรียนของนักเรียนแต่ละคนและครูต้องทำการวัดและประเมินผลด้วยความรอบคอบ และสามารถนำผลการเรียนมาปรับปรุงการเรียนการสอนได้

ลูเนนแบอร์ก, และออร์นสไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 2008, p.457) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครูที่มีประสิทธิภาพ พบว่า มีบทบาทที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้ 1) มีความรู้ในวิชาที่สอน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการเสริมแรงเชิงบวก 3) ใช้วิธีการและสื่อต่างๆ

ตามความต้องการของผู้เรียน 4) ควบคุมดูแลระเบียบวินัย 5) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 6) สอนเต็มตามเวลา 7) มีความคาดหวังอย่างสูงต่อผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 8) ติดตามความก้าวหน้าของผู้เรียนสม่ำเสมอ

แอนเดอร์สัน (Anderson, 2014, p.358) ได้กล่าวถึงครูที่มีบทบาทการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และครูที่ไม่มีประสิทธิภาพได้พบตัวแปรหรือเทคนิคที่ทำให้ครูมีบทบาทที่มีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. อธิบายวัตถุประสงค์ของบทเรียน หน่วยการเรียนรู้ที่ต้องการให้นักเรียนรู้อย่างชัดเจนแจ่มแจ้ง
2. ใช้วัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการสอนหลายชนิด
3. เตรียมการสอนและเครื่องใช้ที่จะใช้ในการสอนอย่างพร้อม
4. ใช้หนังสือ ประสิทธิภาพ กิจกรรมที่จะช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้
5. บอกนักเรียนถึงเหตุผลว่าทำไมบทเรียนที่ครูสอนจึงมีความสำคัญ และนักเรียนต้องตั้งใจเรียนให้เกิดการเรียนรู้
6. รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ทุกวินาที และปรับเนื้อหาให้เหมาะสมโดยคิดถึงระยะเวลา ความใส่ใจของนักเรียน
7. ครูควรจะสอนนักเรียนให้มีอัตราความสำเร็จในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
8. เนื้อหาที่สอนเป็นที่สนใจแก่นักเรียน
9. การตั้งความคาดหวังของครูและการตั้งเกณฑ์ของความสำเร็จของนักเรียนจะต้องเหมาะสม ไม่สูงหรือต่ำจนเกินไป

สรุปได้ว่า ครูมีบทบาทหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ และมีคุณลักษณะที่ต้องการ โดยต้องประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ของการเรียนการสอนมาใช้ให้เหมาะสมกับพัฒนาการการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเหมาะสม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุพรรณนา ปทุมวัน (2544, หน้า 14) นิยามความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ง่ายต่อความเข้าใจมากที่สุด หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ถ้าบุคคลใดได้รับการตอบสนองต่อความต้องการก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจต่ออัตราค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สุขภาพอนามัย และการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ทั้งนี้ ต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระ

ในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานอีกด้วย

จิระวัฒน์ แดงเจนกิจ (2546, หน้า 9) ได้ให้นิยามว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ได้ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของตนเองและได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของตนเอง

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553, หน้า 3) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

กิตติเจต อภิวนิชย์กุล (2554, หน้า 10) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าตอบแทนที่ดี มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน จะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นพพร ทิแก้วศรี (2555, หน้า 28) กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ครูได้ทำงานที่ตรงกับความสนใจของตนเอง การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและการใช้ชีวิตในชุมชนที่อาศัยอยู่ และความสำเร็จในชีวิต

วอลตัน (Walton, 1975, p.93) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมรวมทั้งความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคคล

เดสเลอร์ (Dessler, 1991, p.4) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่พนักงานต้องการจากองค์การทั้งเรื่องของวัฒนธรรม ขวัญกำลังใจและสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

โคสเสน (Kossen, 1991, p.217) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพสนองตอบความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์การ

บราวน์ (Brown, 2000, p. 352) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่าง ตั้งแต่เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม จนถึงการคุมกำเนิดที่จะเป็นการซื้อขาย

روبินส์ (Robbins, 2001, p.66) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับที่บุคคลพอใจความสัมพันธ์และแสดงความอ่อนไหว และความกังวลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของสิ่งอื่นๆ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลที่ได้รับการสนองความต้องการทั้งทางร่างกาย จิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขและสามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามที่ต้องการ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและการปฏิบัติงานในหน้าที่และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมตลอดถึงการดำเนินชีวิตในการทำงานของบุคคลให้มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คณิงนาถ แก้วเขียว (2544, หน้า 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตจะสะท้อนถึงการดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกันก็สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงาน ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้นหมายถึง คนทำงานหรือบุคลากรควรจะได้รับ การรักษาพยาบาล เมื่อมีการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปฏิบัติเยี่ยงมนุษย์ในขณะที่ทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะพึงมีได้ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน โดยทำให้รู้สึกพึงพอใจต่อสถานการณ์นั้นๆ ที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิต ซึ่งประโยชน์ที่ได้ก็คือ การมีผลงานที่เพิ่มขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ลดการขาดงาน แก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้ผู้ปฏิบัติงานจงรักภักดีต่อองค์กร

ศิริวรรณ กิจโชติ (2558, ย่อหน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตให้องค์กรมากขึ้น

โดยการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น ได้แก่ การสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ เอื้อเฟื้อต่อกัน มีมาตรการรักษาความปลอดภัย และมีสวัสดิการที่ดี

สกลรัตน์ รุพา (2558, หน้า 30) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารหรือบุคคลผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง เพราะครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนี้ คนยังเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีจะส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย

กรีนเบิร์ก, และโรเบิร์ตสัน (Greenberg, & Robertson, 1995, p.647) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่นในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แมนดี้, โน, และเพอร์เมียวซ์ (Mandy, Noe, & Permeaux, 1999, p.45) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

กอร์ดอน (Gordon, 2002, pp.635-636) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า จะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ จากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ พบว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีผลงานเพิ่มขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกลดลงตามไปด้วย

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร การพัฒนา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งซึ่งมีความสำคัญมากต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของทฤษฎีการจูงใจ (Approaches to Motivation) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ 1) ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) 2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Need Two-Factor Theory) และ 3) ทฤษฎีความต้องการที่ต้องแสวงหาของแมคคิลแลนด (McClelland's Achievement Motivation Theory) โดยมีรายละเอียดในแต่ละทฤษฎี ดังนี้

3.1 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Calyton Alderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้สร้างทฤษฎีความต้องการ ซึ่งกำหนดลำดับขั้นความต้องการ โดยชี้ให้เห็นลำดับขั้นความต้องการในระดับต่ำ และความต้องการในระดับสูง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการของมาสโลว์ 5 ประเภท โดยเหลือเพียง 3 ประเภท ดังนี้ (Alderfer, 2002, pp.103-105)

1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (existence needs) เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรม ประกอบด้วยความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ คือ ความต้องการของร่างกายและความต้องการความปลอดภัย

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (related needs) มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง เป็นความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน ความต้องการความสัมพันธ์จะเหมือนกับความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์

3. ความต้องการความเจริญเติบโต (growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด และมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด เป็นความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อต้องการที่จะเจริญเติบโต พัฒนาและความสามารถของพวกเขาอย่างเต็มที่ ด้วยการแสวงหาโอกาสและการเอาชนะความท้าทายใหม่ๆ ความต้องการเหล่านี้จะถูกตอบสนองด้วยการมีส่วนร่วมของบุคคลภายในสภาพแวดล้อมของงาน ความต้องการการเจริญเติบโต จะตรงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสมหวังของชีวิต ตามทฤษฎีของมาสโลว์

แม้ว่าทฤษฎี ERG จะสันนิษฐานว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจจะดำเนินไปตามลำดับขั้นของความ ต้องการเหมือนกับทฤษฎีของมาสโลว์ แต่จะมีความแตกต่างที่สำคัญอยู่สองประการ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2549, หน้า 302)

ประการแรก ทฤษฎี ERG จะรวมเอาหลักความคับข้องใจ การถดถอยที่ขาดไปจากทฤษฎีของมาสโลว์เข้าไว้ด้วย มาสโลว์ ยืนยันว่าบุคคลจะยังคงอยู่ ณ ความต้องการ

ระดับหนึ่งจนกว่าความต้องการนั้นได้ถูกตอบสนอง ในทางกลับกันทฤษฎี ERG เสนอแนะว่าถ้าความต้องการนั้นยังคงไม่ได้ถูกตอบสนอง บุคคลจะคับข้องใจ ถดถอยลงมายังความต้องการระดับที่ต่ำลงมา และเริ่มต้นมุ่งความต้องการระดับต่ำลงมาอีกครั้งหนึ่ง ตัวอย่างเช่น คนงานแต่ก่อนนี้ที่ถูกจูงใจด้วยเงิน (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) อาจจะเพียงพอแต่ได้รับเงินเดือนเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการนั้นได้ สมมุติว่าเขาได้พยายามจะสร้างมิตรภาพมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการความสัมพันธ์ ด้วยเหตุผลบางอย่าง เขาพบว่าเป็นไปได้ที่จะกลายเป็นเพื่อนที่ดีกับบุคคลอื่นภายในสถานที่ทำงาน เขาจะคับข้องใจ ถดถอย และถูกจูงใจให้เพิ่มรายได้มากขึ้น

ประการที่สอง ทฤษฎี ERG ชี้ให้เห็นว่าความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจจะเกิดขึ้นในขณะเดียวกัน เราพบว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจพร้อมกันไปด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างเช่น ความต้องการเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่) สามารถเกิดขึ้นได้ในขณะเดียวกันกับความต้องการทางสังคม (ความต้องการความสัมพันธ์) และความต้องการความคิดสร้างสรรค์ (ความต้องการการเจริญเติบโต) ยิ่งกว่านั้น แอลเดอร์เฟอร์ได้พบว่าลำดับความต้องการจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล ผู้ประกอบการอาจจะแสวงหาโอกาสและความท้าทายใหม่ๆ (ความต้องการการเจริญเติบโต) ก่อนที่จะกังวลใจกับความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว (ความต้องการการดำรงชีวิตอยู่)

ทฤษฎีดังกล่าวนี้ มีความคล้ายกับมาสโลว์ เพียงแต่ระบุความต้องการให้เป็นประเด็นใหญ่ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Needs Two-Factor Theory)

เฟรเดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้ศึกษาเพิ่มเติมจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เสนอเป็นแนวคิดว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงาน มิได้หมายความว่าเขาจะมีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานต่อไปโดยมิได้คิดที่จะลาออกจากงาน แต่แรงจูงใจในการทำงานจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gordon, 2002, pp.106-107)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่

1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อน จากบุคคลที่มาขอคำปรึกษาหารือหรือบุคคลภายในหน่วยงาน การยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงเป็นการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด บรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานนั้นด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร รวมถึงการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยดำรงรักษา (maintenance factors) หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factor) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจในการทำงาน แต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ เป็นปัจจัยที่อยู่นอกตัวบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน (salary)
2. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with supervisor)
3. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relationship with subordinate)
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with peers)
5. สถานภาพทางสังคม (status)
6. การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (supervision)
7. นโยบายและการบริหารองค์กร (company policy and administration)
8. สภาพของการทำงาน (working condition)
9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (personal life)
10. ความมั่นคงในการทำงาน (job security)

ทฤษฎีนี้ค่อนข้างที่จะมีความชัดเจน เพราะระบุให้เห็นทั้งในส่วนที่เป็นการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน

3.3 ทฤษฎีความต้องการที่แสวงหา ของแม็คคลีลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory)

ทฤษฎีนี้ได้ถูกพัฒนาขึ้นโดย เดวิด ซี. แม็คคลีลแลนด์ (David C. McClelland) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ โดยมุ่งที่ความปรารถนาเพื่อ 1) ความสำเร็จ

(achievement) 2) อำนาจ (power) และ 3) ความผูกพัน (affiliation) ซึ่งบุคคลมีการพัฒนาสิ่งเหล่านี้ขึ้น โดยเป็นผลจากประสบการณ์ของชีวิต หรือเป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่า ความต้องการที่แสวงหาการเรียนรู้ โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าแสวงหาการเรียนรู้ โดยอาศัยชีวิตและการที่บุคคลมุ่งที่ความต้องการเฉพาะอย่างมากกว่าความต้องการอื่นๆ ทฤษฎีนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจของการงูใจ ซึ่งมีรูปแบบการงูใจอยู่บนความต้องการพื้นฐาน 3 ประการ ดังนี้ (Gordon, 2002, pp.105-106)

1. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการข้อนี้สูงจะพอใจกับการเป็นที่รัก และมีแนวโน้มจะหลีกเลี่ยงจากการต่อต้านโดยสมาชิกกลุ่มสังคม เขาจะรักษาความสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจที่จะให้ความร่วมมือมากกว่าการแย่งชิง และพยายามสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับผู้อื่น ตลอดจนต้องการสร้างความเข้าใจอันดีในสังคมที่เขาเป็นอยู่

2. ความต้องการความมีอำนาจ (need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะมีความเกี่ยวข้องกับอิทธิพลและการควบคุม บุคคลเช่นนี้จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นนักพูด เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่แสวงหา หรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบสอนและชอบพูดในที่ชุมชน ชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น และจะกังวลกับอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะท้าทายและยอดเยี่ยมบุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างรุนแรงที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขัน และกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง มีลักษณะชอบเสี่ยงแต่ไม่ใช่ชอบการพนัน พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน และมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น ตลอดจนแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาคิดดีที่สุด

ทฤษฎีของแม็คคิลแลนด์ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยเห็นว่าผู้ประกอบการควรเริ่มต้นและพัฒนาธุรกิจที่แสดงความสำเร็จในความต้องการระดับสูงและมีสิ่งกระตุ้นด้านอำนาจ ส่วนผู้บริหารจะแสดงความต้องการความสำเร็จสูงแต่ต้องการอำนาจหน้าที่ และความรัก ความผูกพันต่ำ

สรุปได้ว่า จากการที่ได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่า บุคคลต้องการดำรงชีวิตสุขสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนได้รับแรงจูงใจต่างๆ ในการทำงาน ถ้าได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมก็จะมีพลังพอใจ หากไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน

บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลด้วย

4. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กระทรวงสาธารณสุข (2542, หน้า 72) ได้กำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำเพื่อชีวิตคุณภาพชีวิต หรือที่เรียกว่า ความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นองค์ประกอบไว้ 13 ข้อ ดังนี้

1. ทุกคนรอบครัวได้กินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย
2. ทุกคนรอบครัวมีที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
3. ครอบครัวมีปัจจัยการผลิตที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ
4. คนในวัยทำงานมีงานทำ และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม
5. ครอบครัวมีการร่วมมือประกอบอาชีพ และเข้าใจพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน

ของชุมชน

6. ทุกคนรอบครัวมีการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกัน เพื่อผลประโยชน์ของชุมชน และเพื่อพัฒนา อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้มีการคงอยู่

7. ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการสังคมขั้นพื้นฐาน
8. ประชาชนมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชีพ
9. เด็ก หญิงมีครรภ์ ผู้สูงอายุและผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ให้ได้รับการดูแล
10. คู่สมรสวัยเจริญพันธุ์ สามารถควบคุมช่วงเวลาและจำนวนของการมีบุตรได้

ตามต้องการ

11. บุคคลมีส่วนร่วมในการเมืองและการปกครองส่วนท้องถิ่น
12. ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
13. ประชาชนประพฤติปฏิบัติ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หลักธรรมของศาสนา รักษาและส่งเสริมการร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรม ตลอดจนประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมพื้นฐาน

กริชเพชร ชัยช่วย (2543, หน้า 9) ได้เสนอแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ จากการทำงาน อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานสังคมที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานสังคมทั่วไปหรือไม่ และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ ตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันหรือหน่วยงานอื่นด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการ รบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดี

3. ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเอง ที่จะใช้ประโยชน์และยังมีโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacity) หมายถึง การให้บุคคล มีโอกาสได้ใช้การพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดจนทักษะในการทำงานอย่างเต็มความสามารถรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองและความรู้สึกท้าทายในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตนมีค่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

6. งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (contitutionals) หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (total life space) หมายถึง การกำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัวสังคม และตนเอง

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

กิตติ บุญนาค (2546, หน้า 10) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะต้องประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ประการ ดังนี้

1. ความสามารถในการหารายได้ จะต้องมีความขยันทำมาหากิน เพื่อให้ได้รายได้นำมาพอแก่การยังชีพภายใต้ความเหมาะสมของสิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล

2. ความสามารถในการทำงาน จะต้องมีความไหวพริบ ขยัน มานะ วิริยะ อุตสาหะ บากบั่นในการทำงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ชีวิต โดยยึดมั่นต่อนโยบายและแผนงาน ตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้รับจากบริษัทเป็นสำคัญ

3. ความสามารถในการใช้จ่าย จะต้องเห็นคุณค่าของเงินที่หามาได้ และจ่ายอย่างมีเหตุผล อย่าตกเป็นทาสของวัตถุ โดยไม่พิจารณาถึงความเหมาะสมในการหารายได้ของตน

4. ความสามารถในการดูแลครอบครัว จะต้องมุ่งเน้นการสร้างความเป็นสุขและสันติสุขให้เกิดขึ้นภายในสถาบันครอบครัว และจะต้องมุ่งเน้นการสร้างความสุขความอึดภาพ ภายในครอบครัวมากกว่าการสร้างความสุขตามการแข่งขัน (ในเชิงเปรียบเทียบ) กับครอบครัวอื่น ๆ

5. ความสามารถในการดูแลสุขภาพและอนามัย ชีวิตที่สดใสและดีงาม ย่อมไม่เกิดประโยชน์แก่ชีวิตเลย ดังนั้น จะต้องหมั่นดูแลรักษาสุขภาพและอนามัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

6. ความสามารถในการดูแลจิตใจให้สงบสุข จิตใจจะเป็นผู้กำหนดเองว่า “ทุกข์” หรือ “สุข” ดังนั้น อย่าปล่อยให้กิเลส โทสะ โมหะ เข้าครอบงำจิตใจได้

พูลศักดิ์ อินทรโยธา (2548, หน้า 29) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตนั้น ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นองค์ประกอบในด้านปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตอยู่ตามสภาพในช่วงเวลานั้น ๆ และส่วนที่ 2 เป็นองค์ประกอบในด้านจิตใจ อารมณ์ที่มีผลต่อความคิดในทางสังคม

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2556, ย่อหน้า 3) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า วิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร มีดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์การ หมายถึง การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่ตนเองสังกัด ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติ วันละ 8 ชั่วโมง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงาน ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น มีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

วอลตัน (Walton, 1975, pp.12-16) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการรักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้อื่นทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา กับอาชีพ และการเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ ว่า หน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการดำเนินการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings , 1985, pp.198-199) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยองค์ประกอบต่างๆ 8 ด้าน เช่นเดียวกันกับวอลตันแต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ก็พบว่ามีความแตกต่างกันบ้าง โดยฮิวส์และคัมมิงส์ได้เสนอองค์ประกอบต่างๆ ไว้ ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องปลอดภัยและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ความสามารถของตน และพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ ความสามารถ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสสัมผัสกับผู้อื่น
6. การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitutionals) หมายถึง การมีคุณธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของพนักงาน
7. ความสมดุลของเวลาในช่วงของการทำงานและช่วงที่พักผ่อนและมีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลา การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในกับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากการะหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

อัมสท็อด (Umstot, 1998, pp.422-424) ได้เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ซึ่งในทางปฏิบัติไม่มีมาตรฐานที่แน่ชัดว่า ผลตอบแทนระดับใด แค่นั้นจึงจะมีความเพียงพอ แต่อย่างไรก็ดีผลตอบแทนจะมีความสำคัญ เพราะผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยิ่งส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ตนด้วยผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

2. โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (opportunities to use human capacities and grow) เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้คุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการทำงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการให้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้ขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

3. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่างๆ ในองค์กรมีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมีบรรยากาศให้เกิดขึ้นได้ในองค์การ เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

4. การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism in the work organization) องค์การที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสิทธิพนักงานในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มพนักงาน การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

5. การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ ทำเลที่ตั้ง ก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

นอกจากนี้ อัมสท็อต (Umstot) ยังได้เสนอแนวทาง 4 แนวทาง เพื่อให้แก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

แนวทางที่ 1 การร่วมกันแก้ปัญหา (participate problem solving) เป็นการร่วมกันแก้ปัญหาพร้อมกันระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร อาจจัดเป็นกลุ่มตัวแทนของทั้ง 2 กลุ่ม

ทั้งชั่วคราวและถาวร หรือการจัดตั้งกลุ่มคุณภาพ (quality circles) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

แนวทางที่ 2 การออกแบบงานใหม่ (work restructuring) เป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงงาน โดยการออกแบบงานใหม่ให้มีความสนใจมากขึ้น มีความท้าทายและความสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้นมีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้า การทำงานให้มีคุณค่าการออกแบบระบบสังคมเทคนิค เป็นต้น

แนวทางที่ 3 การหาระบบการให้รางวัลใหม่ๆ (innovative reward system) ระบบการให้รางวัลผลตอบแทนที่จะช่วยกระตุ้นการทำงาน การผลิตให้สูงขึ้น เช่น การใช้ scanlon plan

แนวทางที่ 4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (improving the work environment) เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การเปลี่ยนแปลงเวลาการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ การปรับปรุงสภาพการทำงาน ให้เป็นที่น่าสนใจ สะดวก และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกสบาย

ฮาเกอร์ที (Hagerty, 2000, p.347) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตสามารถวัดได้จาก รายได้ ประชาชาติต่อประชากร ความสามารถในการผลิตอาหาร สภาพคล่อง อัตราการเกิดอาชญากรรม อัตราการหย่าร้าง และร้อยละของผู้หญิงในกลุ่มแรงงาน

กอร์ดอน (Gordon, 2002, pp.635-636) กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีองค์ประกอบ 7 ประการ คือ 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน 5) มีสิทธิส่วนบุคคล 6) ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ 7) งานประโยชน์ต่อสังคม

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะเชิงนามธรรม อาจรวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ และพฤติกรรม ทศนคติตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบมักจะแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมติฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่จะนำไปใช้ ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น สำหรับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดของ อัมสท็อด (Umstot, 1998, pp.422-423) ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

1.1 ความหมายของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

เสนาะ ตีเอวาร์ (2545, หน้า 119) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง เงินที่จ่ายให้กับการทำงาน อาจเรียกเป็นค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ เงินค่าจ้าง หมายถึง เงินที่คนงานได้รับโดยคิดเกณฑ์จำนวนชั่วโมงทำงาน ค่าจ้างจะขึ้นลงตามจำนวนชั่วโมงทำงาน ส่วนเงินเดือน ได้แก่ รายได้ที่ได้ประจำในจำนวนคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงไปตามชั่วโมงทำงาน หรือผลผลิต

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัย

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าธรรมเนียมการผ่านพิธีการ หรือเงินตอบแทนที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ได้รับการจากการปฏิบัติงาน ซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, หน้า 25) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง การได้รับผลประโยชน์ที่มาจากการปฏิบัติงาน จากความรู้ความสามารถ อาจหมายรวมถึง รางวัล ค่าจ้าง โบนัส หรือผลประโยชน์ที่เกื้อกูล เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล

กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557, หน้า 8-9) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง รายได้ที่ได้รับมีเหลือพอในแต่ละเดือน เพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามอัตภาพของตนและครอบครัว โดยเงินเดือนที่ได้รับมีเหลือพอที่จะเก็บออมสำหรับอนาคต การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับผลการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อน ค่าเสี่ยงภัยและอื่นๆ มีความเหมาะสมแล้ว มีการกำหนดสวัสดิการต่างๆ ที่มีความพอเพียงต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน มีการกำหนดรายได้และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีการกำหนดรายได้และค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

วอลตัน (Walton, 1975, pp.93-95) กล่าวถึงความหมายของสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมว่า หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ และมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p.198) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

อัมสท์ฮอต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม (adequate and fair compensation) หมายถึง ปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ (ตามทฤษฎีของ Maslow) ได้ ตั้งแต่ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย และยังส่งผลไปถึงความต้องการทางสังคม ความเจริญก้าวหน้าและการประจักษ์ตนด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

มันดี, โน, และเพอร์เมียวซ์ (Mandy, Noe, & Permeaux, 1999, p.2) กล่าวถึงความหมายของค่าตอบแทนว่า หมายถึง รางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนจากการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ

สรุปได้ว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม หมายถึง การที่บุคคลมีรายได้ ได้รับผลตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่มาจากการปฏิบัติงานของตนที่เพียงพอ ยุติธรรม และเหมาะสมต่อสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความสำคัญของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

พยอม วงสารศรี (2545, หน้า 151) กล่าวว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมมีความสำคัญ ดังนี้

1. เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจของตนได้
2. เป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำ
3. เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลง ซึ่งผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานและผลงานออกมามีคุณภาพ

เสนาะ ดิยาวี (2545, หน้า 199) กล่าวว่า ในการดำเนินงานขององค์การหรือหน่วยงาน จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้เต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพเกิดความร่วมมือร่วมใจ และมีความรักในองค์การนั้น จึงขึ้นกับการให้ผลประโยชน์และผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ดังนั้น ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2546, หน้า 133) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่
ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ คือ 1) การดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคคลที่มีความสามารถ 2) การจูงใจ
ให้บุคคลทำงานสุดความสามารถ 3) การก่อให้เกิดสิ่งจูงใจในความเติบโตของความสามารถใน
การปฏิบัติงาน และ 4) พัฒนาความมั่นใจของบุคลากรต่อองค์กร

กันตยา เพิ่มผล (2547, หน้า 133) กล่าวถึงความสำคัญผลตอบแทนว่า
ผลตอบแทนมีความหมายต่อความเท่าเทียมกันของคนในสังคมของคนทำงาน ซึ่งมักจะ
เปรียบเทียบผลตอบแทนที่ตนได้รับกับคนกลุ่มอื่นที่ทำงานประเภทเดียวกัน ถ้าผลตอบแทนที่
ได้รับเท่าเทียมกันก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น แต่ถ้าหากได้รับไม่เท่าเทียมกันก็จะเกิดความ
ไม่พอใจ ซึ่งถ้าคนทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะช่วยให้คนรู้สึกว่ามีชีวิตที่มีคุณภาพ
และมีคุณค่า

ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า ผลตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากบุคคลทุกคน
มีธรรมชาติในแง่หนึ่ง คือ ความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมุ่งทำงานเพื่อจะได้รับการ
ตอบสนองทางเศรษฐกิจ กลไกในการดำเนินงานส่วนหนึ่งจึงมักเป็นเหตุเป็นผล และจะปฏิบัติ
ตามหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อจะให้ได้รับผลตอบแทนในรูปตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ
โดยเฉพาะความต้องการทางด้านร่างกาย ที่เป็นความต้องการขั้นต่ำ ความต้องการนี้เป็นความ
ต้องการที่จำเป็นสำหรับการอยู่รอด ซึ่งจะได้รับการตอบสนองก่อนที่มนุษย์จะมีความต้องการใน
ขั้นต่อไป

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของผลตอบแทน
ที่เป็นธรรมและเหมาะสมว่า ผลตอบแทนเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคมทั่วไป โดยได้รับค่าจ้าง
อย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอ นั้น
เป็นสิ่งที่ค่อนข้างมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป หาก
ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ คงเป็นการยากที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกาย และความ
ต้องการความปลอดภัยเพื่อบรรลุการยอมรับ การเติบโต และความสำเร็จในชีวิต ผลตอบแทนที่
เท่าเทียมและเป็นธรรม เป็นสิ่งสำคัญของการจูงใจ และความพึงพอใจ บุคคลที่ได้รับการดูแล
ที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยปกติจะเกิดความไม่พึงพอใจกับงานและประทับใจกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานต่ำ

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p.273) กล่าวว่า เงินมี
ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างมาก เพราะที่ใช้ในการซื้อสินค้าและบริการ เงินจะมีคุณค่าก็
ต่อเมื่อได้รับและถูกใช้ และเป็นสิ่งที่แสดงถึงความนึกคิดของนายจ้างต่อผู้ทำงาน

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) กล่าวว่า ค่าจ้าง และเงินเดือน มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานอย่างมาก เพราะว่าผลตอบแทน เป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนได้หลายวิธี

พีแมท (PMAT, 2012, para.3) กล่าวถึงความสำคัญของผลตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมว่า ผลตอบแทน สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคน มีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่ง ความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังใน ค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบ เดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตนั้น จะ พิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งจะประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน กับลักษณะงาน และพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงาน อื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้ายๆ กัน

สรุปได้ว่า ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จะเป็นเครื่องจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานเต็มตามศักยภาพของตน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น ผลตอบแทนเป็น สิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะ มุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิต

1.3 ลักษณะของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

เสนาะ ติเยาว์ (2545, หน้า 199) กล่าวว่า การจ่ายผลตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสม จะจ่ายในรูปค่าจ้าง เงินเดือน และสิ่งตอบแทนอื่นๆ เป็นหน้าที่ขององค์การหรือ หน่วยงานที่จะต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม

พิภพ ตระกูลพานิช (2545, หน้า 49) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเหมาะสม ได้แก่ 1) การได้รับสวัสดิการที่พอใจ 2) อาชีพประจำได้รายได้ดีกว่าอาชีพ ธุรกิจส่วนตัว 3) เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ และ 4) เมื่อมีการเปรียบเทียบกับเพื่อนที่ประกอบอาชีพอื่นเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์ (2548, หน้า 26) กล่าวว่า บุคคลนั้น นอกจากจะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกันอีกว่า สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียม กันในความรู้สึกกับผู้อื่นได้รับหรือไม่ ดังนั้น นโยบายเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนจะต้อง ประกอบด้วยหลักเกณฑ์สำคัญ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างพอเพียง (edequate) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้จากการ ทำงานนั้น เหมาะสมตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับสภาพ

ตัวแทนของแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติให้ครบถ้วนตามที่ได้มีข้อกำหนดไว้เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานสังคม

2. จ่ายอย่างเป็นธรรม (equitable) หมายถึง การยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

3. การจ่ายอย่างสมดุล (balanced) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่นๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายจะต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ (cost effective) หมายถึง การจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่สามารถจ่ายได้ด้วย

5. ต้องมีความมั่นคง (security) หมายถึง การพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยของพนักงาน (security need) ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความต้องการทางด้านความมั่นคงนี้ และความต้องการอื่นๆ ที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถจูงใจได้ (incentive providing) หมายถึง การจ่ายที่ต้องมีกลไก เป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจเป็นอย่างดี และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. การจ่ายต้องเป็นที่ยอมรับของพนักงาน (acceptable to employee) หมายถึง พนักงานต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่าย และรู้สึกว่าการจ่ายนั้น เป็นระบบที่สมเหตุสมผล ทั้งในแง่ของผลประโยชน์ต่อองค์กรและผลประโยชน์ของตนเองด้วย

สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์ (2549, หน้า 274-275) กล่าวถึงหลักการพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทั้งฝ่ายองค์กรและฝ่ายพนักงาน ดังนี้

1. หลักความยุติธรรม เมื่อองค์กรได้รับประโยชน์จากผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิผล ก็สมควรตอบแทนให้แก่พนักงานอย่างคุ้มค่า พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ก็จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าและยุติธรรม

2. หลักความพอเพียง องค์กรควรจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามอัตราขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานที่กฎหมายกำหนดไว้ และให้เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิตในสังคม ซึ่งฝ่ายองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยเคร่งครัด

3. หลักความสมเหตุสมผล การจ่ายค่าตอบแทนจะต้องมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่พนักงานได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง

พนักงานในแต่ละระดับโดยพนักงานในระดับเดียวกันก็ควรได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

4. หลักความสามารถในการจ่าย การที่องค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานในอัตราใด จะต้องพิจารณาว่า องค์กรนั้นมีทรัพยากรทางการเงินมากเพียงพอที่จะจ่ายให้กับพนักงาน

5. หลักความสม่ำเสมอ องค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอตามที่ตกลงกันไว้ เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจและวางแผนการใช้จ่ายเงินเพื่อดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมั่นคง

6. หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนควรมีลักษณะจูงใจ หรือกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่ที่มีการกำหนดแผนกลยุทธ์มักใช้หลักการนี้ในการจูงใจพนักงานให้มีพฤติกรรมสอดคล้องกับทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้

ปราณปริยา บุญมั่ง (2557, หน้า 28-29) กล่าวถึงลักษณะของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมว่า เป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงานในลักษณะของเงินเดือน เงินรางวัล โบนัส และเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ซึ่งเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยมีความเหมาะสมกับความรู้ และความสามารถของแต่ละบุคคล มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกับข้าราชการ หน่วยงานอื่นๆ รวมถึงมีความยุติธรรมในการให้หรือเลื่อนขั้นของเงินเดือน

เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1992, pp.113-115) กล่าวถึงลักษณะของค่าตอบแทนที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) เงินเดือน (salary) 2) โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth) 3) สภาพการทำงาน (working condition) และ 4) ความมั่นคงในงาน (job security)

ดีเซ็นโซ, และโรบบินส์ (Decenzo, & Robbins, 1996, p.20) กล่าวถึงเกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่องดังนี้

1. ค่าตอบแทน คือ การกำหนดค่าจ้างหรือเงินเดือน ซึ่งจะต้องมีการตรวจสอบหรือวิเคราะห์งานตั้งแต่วิธีการง่าย ๆ ไปจนถึงซับซ้อน นอกจากนั้นต้องให้เกิดความเป็นธรรม การกำหนดเงินเดือนเกิดจากมิติต่างๆ เช่น ทักษะการทำงาน ความรับผิดชอบ ความพยายาม และการตรวจสอบ ไม่ใช่ลักษณะส่วนบุคคล

2. ผลประโยชน์เกี่ยวคู่ คือ การจัดผลประโยชน์ให้ตรงกับความต้องการและเพียงพอของพนักงาน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการและการใช้จ่ายของพนักงาน

อัมสท็อด (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องเท่าเทียม เป็นธรรม และเหมาะสม

นิวสตรอม, และเดวิส (Newstrom, & Davis, 2002, p.138) กล่าวว่า การแบ่งรูปแบบของผลตอบแทนสามารถแบ่งออกเป็น ผลตอบแทนภายนอก (extrinsic) และผลตอบแทนที่แท้จริง (intrinsic rewards) ซึ่งผลตอบแทนที่แท้จริงเป็นตัวกระตุ้นที่มีอำนาจมากกว่าผลตอบแทนภายนอก

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) กล่าวว่า ลักษณะของการจ่ายค่าตอบแทนนั้น ต้องมีความเหมาะสม และเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ลักษณะของผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จะพิจารณาได้จาก 1) ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา 2) ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ 3) เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงาน 4) เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น 5) เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน 6) มีความพึงพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ 7) รายได้และผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู และ 8) โรงเรียนมีเงินและปัจจัยต่างๆ เพียงพอในการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ แก่ครู

2. ความก้าวหน้าในการทำงาน

2.1 ความหมายของความก้าวหน้าในการทำงาน

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการได้รับการฝึกอบรม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 201-202) กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง การเลื่อนขั้นและตำแหน่งเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความขยัน ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และมีศักยภาพในการปฏิบัติภารกิจที่ลำบากหรือยุ่งยากกว่าที่เป็นอยู่ปัจจุบัน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นลักษณะหนึ่งในการเพิ่มงานในทางลึก (job enrichment) ที่นอกจากจะเพิ่มหน้าที่การทำงานแล้วยังต้องเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น

จริญ สุวรรณเวช (2549, หน้า 5) กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้า ไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับความรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อขยายความสามารถของตนเองความมั่นคงในการจัดจ้างงาน

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้ หรือตำแหน่งที่ได้รับ

ธนกร จันทรระวาง (2553, หน้า 10) กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการก้าวขึ้นไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยใช้ระยะเวลาที่น้อยที่สุด หรือน้อยกว่าระยะเวลาตามปกติที่ใช้ในการก้าวจากตำแหน่งที่สูงขึ้นไปสู่อีกตำแหน่งหนึ่ง

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 120) กล่าวถึงความหมายของความก้าวหน้าไว้ว่า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเดิมให้ดีขึ้นตามลำดับ เจริญเติบโตเร็วกว่าปกติ

กิตติคุณ ชี้อัสตยดี (2557, หน้า 8-9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ มีโอกาสได้รับการศึกษาอบรมต่อในวิชาชีพเพิ่มเติม มีการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ มีการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p.198) กล่าวว่า ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความหมายของก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงาน ย่อมทำให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีและทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ

อัมสตอต (Umstot, 1998, p.422) กล่าวถึงความหมายของก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง (opportunities to use human capacities and grow)

พีแมท (PMAT, 2012, para.3) กล่าวถึงความหมายของก้าวหน้าในการทำงานว่า หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง โอกาสของผู้ปฏิบัติงานในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเองให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือ

ได้รับการสนับสนุนให้มีเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับที่ตนเองพึงพอใจ

2.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงาน

เสนาะ ดิเยาว์ (2545, หน้า 127) กล่าวว่า การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทัศนคติที่จะปรับปรุงงาน หรือเปลี่ยนแปลงงานให้ดีขึ้นตามแนวทางที่องค์กรกำหนด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงงานเป็นการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ เกิดจากการขยายหรือลดปริมาณงาน การออกหรือเข้าใหม่ของคนงานเพื่อความเหมาะสม ลักษณะการเปลี่ยนแปลงนี้ เกิดได้ 4 ทางคือ เลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ลดชั้นการออกจากงาน

จกมล สุทธิอิทธิรักษ์ (2547, หน้า 19) กล่าวว่า การต้องจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความเจริญก้าวหน้า ผู้ร่วมงานหากทำงานโดยไม่รู้ตนเองว่าจะเจริญก้าวหน้ามากขึ้นแค่ไหน จะทำให้การทำงาน เกิดความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้นเท่าที่ควร ผู้บริหารควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ร่วมงานได้ทราบถึงเส้นทางและวิธีการสร้างความเจริญก้าวหน้า

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 12-17) กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานว่า ความรู้สึกว่าจะได้รับการจ้างให้ทำงานต่อไปจนครบสัญญา ทราบที่องค์กรยังคงสามารถจ้างงานได้ โดยพนักงานไม่ทำความผิด หรือไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยเท่าเทียมกันตามความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่างๆ นี้มีผลโดยตรงต่อเชื่อมั่น ขวัญ และความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ฉลอมภพ สุสังกร์กาญจน์ (2553, หน้า 5) กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานไว้ว่า การมีงานทำและการมีรายได้เป็นของคู่กัน เพราะทั้งสองสิ่งนี้นำมาซึ่งปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในชีวิต เป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจที่สะท้อนให้เห็นสถานภาพ สุขภาพ สุขภาพจิต และความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าและวิธีการดำเนินชีวิต และในอีกแง่มุมหนึ่ง คือ การมีงานทำเป็นตัวบ่งบอกได้ถึงคุณภาพชีวิตของบุคคล การมีงานทำเพื่อหารายได้มาตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของชีวิต ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งในแง่ของปัจเจกบุคคลและระบบโครงสร้างทางสังคม

ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, หน้า 45) กล่าวถึงความก้าวหน้าในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานทุกองค์กร เพราะผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้า ทราบได้ที่บุคคลรับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความมั่นคง และย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ส่งผลให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าย่อมขาดกำลังใจในการทำงานและไม่รักงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานย่อมลดลง

วอลตัน (Walton, 1975, pp.22-27) กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานว่า การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (career development) เช่น การวางแผนอาชีพ (career planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ และการจัดการอาชีพ (career management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

แซนเดอร์ส, และซิลบี (Sanders, & Silby, 1988, p.272) กล่าวถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในการทำงานว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งความก้าวหน้าในงานเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพ็นเดอร์, และคนอื่นๆ (Pender, et al., 1996, p.13) กล่าวถึงความสำคัญไว้ว่า อาชีพก่อให้เกิดรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการแสวงหาปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ ผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงจะมีโอกาสในการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มสังคมต่างๆ เพื่อความรู้และประสบการณ์ของตนเอง รวมทั้งรายได้ยังเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคคลสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพได้อย่างเหมาะสม

อัมสท็อด (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า บุคคลต้องการใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ความสำคัญในโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้าควบคู่ไปกับความมั่นคงในงานอย่างสมเหตุสมผล

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) กล่าวว่า การให้ความสำคัญกับงานที่ได้มอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์กับงานในอนาคตได้และการให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในสาขาของตนเอง

สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล และจะมีผลต่อการเพิ่มความสามารถของตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ทำให้ตนเองมีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งจะเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนงานไปอยู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไป

2.3 ลักษณะของความก้าวหน้าในการทำงาน

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 148) ได้กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าว่า ควร มีหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ วิธีนี้จะให้สอบเป็นเกณฑ์ตัดสิน ควรใช้ในกรณี ที่ผู้มีสิทธิมีจำนวนมากและช่วยจัดความลำเอียงได้

2. หลักอาวุโส และประสบการณ์ เป็นวิธีเลื่อนตำแหน่งแก่บุคคลที่ปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรมาเป็นเวลานาน ควรใช้เมื่อผู้มีสิทธิได้รับเลื่อนตำแหน่งมีคุณสมบัติเหมาะสมเท่าเทียมกันหมด

3. หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส มีการพิจารณาความรู้ความสามารถ ผูกกับการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์กร โดยพิจารณาจากทะเบียนประวัติ บันทึกผล การปฏิบัติงานและจรรยาบรรณของข้าราชการ

4. หลักระบบอุปถัมภ์ ตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่ได้คำนึงถึง ความสามารถเป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพ และควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการได้

ระวีวรรณ ปัญญาช่วย (2546, หน้า 9) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสศึกษาต่อ หรือดูงาน

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้า ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับความรู้ทักษะใหม่ ๆ เพื่อขยายความสามารถของ ตนเอง ความมั่นคงในการจ้างงาน

ธัญญารัตน์ ศรีขำ (2555, หน้า 37) กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าว่าจะ มีลักษณะ 6 ประการ ดังนี้ 1) นโยบาย ระเบียบข้อบังคับและแนวปฏิบัติในการส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพของหน่วยงาน มีความชัดเจน เป็นธรรมและเสมอภาค 2) การได้รับการส่งเสริมจาก ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน 3) การได้รับ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ 4) การได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือน 2 ขั้นโดยการพิจารณาตามหลักเกณฑ์ของหน่วยงาน 5) การได้รับการพิจารณา คัดเลือกให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจากหน่วยงาน และ 6) การได้รับโอกาสในการพัฒนา ตนเองจากหน่วยงาน เช่น การเข้ารับการอบรมสัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งในและ ต่างประเทศ

ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, หน้า 47) กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าในการ ทำงานว่า มีผลต่อความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพ มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพเพื่อนำความรู้ความสามารถที่ ได้รับการฝึกอบรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน และได้รับโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, pp.237-238) กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าว่า ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ และ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการแข่งขันของตน

อัมสตอต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวถึงลักษณะของความก้าวหน้าไว้ว่า ความก้าวหน้าเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานให้มีความหลากหลาย งานที่สร้างโอกาสในการแสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ และการตอบสนอง ใช้ความชำนาญและความสามารถที่มีคุณค่า และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ รวมถึงโอกาสในการส่งเสริมและก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน เกณฑ์ข้อนี้จะเป็นผลโดยตรงจากการออกแบบงานให้คุณค่า ซึ่งลักษณะงานที่ดีจะต้องให้มีความอิสระในการตัดสินใจในระดับหนึ่ง สร้างความรับผิดชอบในการงานและต้องมีการแจ้งผลการทำงานให้พนักงานได้รับทราบ พนักงานทุกคนต้องการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ ทั้งยังต้องการเรียนรู้เพิ่มขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูงขึ้น

คัมมิงส์, และวอร์เลย์ (Cummings, & Worley, 2005, p.237) กล่าวว่า ลักษณะของความก้าวหน้าเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายให้กับผู้ปฏิบัติงาน การให้ความสำคัญกับความรู้และทักษะใหม่ๆ และโอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการแข่งขันของตนเอง

สรุปได้ว่า ลักษณะของความก้าวหน้าในการทำงาน จะพิจารณาได้จาก 1) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 2) โรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการของตน 4) การได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ 5) การมีความมั่นใจว่าผลงานที่ปฏิบัติจะช่วยให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 6) การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียนให้รับผิดชอบ 7) การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย และ 8) การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.1 ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ตุลา มหาพสุธารนทร์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องระหว่างกันและกันของบุคคลสองฝ่ายในองค์กร ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้น ตลอดจนความสมานฉันท์ร่วมกันในหน่วยงาน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร

จิตติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับ การได้รับความร่วมมือในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรนั้นๆ ความปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และการแสดงความรู้สึกของตนได้อย่างเปิดเผย

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552, หน้า 42) กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง สภาวะการรับรู้การมีความสัมพันธ์ภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้

ฉลองภพ สุกงักกาญจน์ (2553, หน้า 6) กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง บุคคลมีความพร้อมจะให้การช่วยเหลือ ได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงบริการของสังคมได้โดยมีข้อจำกัดน้อย และความรู้สึกมีคุณค่า มีความสุขในชีวิต ได้รับการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญของการสร้างความมั่นคงของมนุษย์ระดับบุคคล เนื่องจากการอยู่ร่วมกัน มีกิจกรรมร่วมกัน เพื่อการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ดังนั้น การช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ

แฮร์ริส, และกูเทิน (Harris, & Guten, 1979, p.28) กล่าวว่า สังคม หมายถึง การดำรงชีวิตอย่างมีความสุข มีชีวิตที่ยืนยาวอย่างมีคุณภาพ มีครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสงบสุข มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และกัน โดยไม่มีการกีดกันแบ่งแยกคนในสังคม

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p.198) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่ามีค่าสำคัญในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความหมายของความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การที่

ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ส่งผลให้หน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p.422) กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า หมายถึง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration in the workplace) สภาพของการติดต่อทางสังคมระหว่างบุคคลและกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรมีความสำคัญ ความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การของกลุ่ม จะตอบสนองความต้องการทางสังคมในแต่ละบุคคลได้ องค์การเองก็สามารถที่จะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพให้เกิดขึ้นได้ในองค์กร เพื่อเกิดความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่ง ซึ่งจะเป็ผลดีต่อองค์การและพนักงานเอง

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่นในการทำงาน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือกันในการทำงานทุกระดับ ให้ความช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 56) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร เป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รู้ว่า ตนประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 137) กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า ในการทำงานถ้าจะให้ประสบความสำเร็จและมีความสุขกับการทำงาน ต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถเข้ากับคนอื่น ๆ ได้ทุกสถานการณ์ บุคคลที่มีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ดีจะต้องประกอบไปด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. ต้องเป็นคนที่ยิ้มแย้มแจ่มใสในแต่ละวัน
2. ต้องรู้จักทำตัวเหมือนกับน้ำ เพราะน้ำไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็สามารถปรับตัวของมันเองได้ ถ้ารู้จักปรับตัวได้อย่างน้ำก็ถือว่าเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมาก
3. จงให้เกียรติและอย่าเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ไม่ควรจะดูหมิ่นดูถูกเพื่อนร่วมงาน จงให้ความสำคัญกับทุก ๆ คน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 37) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาที่สำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เป็นตัวชี้วัดว่า มีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยขั้นตอนที่ล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะ

ของภาพรวมแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เลยเกิดจนกลายเป็นระบบพรรคพวก

ตุลา มหาพสุธารนธ์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวกลางในการเชื่อมประสานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมถึงการปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ จำเป็นที่จะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่ดี การพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กิลเมอร์, และคนอื่น ๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ส่งผลให้คุณภาพในการทำงานดีขึ้น

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p. 485) กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า ธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสัมพันธ์ของกลุ่ม เป็นสิ่งที่ค่อนข้างเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งและต้องการเติมเต็มความต้องการทางสังคม องค์กรต้องเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูล องค์กรต้องสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกตำแหน่ง การที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ส่งผลให้คุณภาพในการทำงานดีขึ้น บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานและมีความสุขกับการทำงาน ต้องเป็นคนที่มียุทธศาสตร์ที่ดี สามารถเข้ากับบุคคลอื่นๆ ได้ทุกสถานการณ์ และหน่วยงานก็ต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและกันด้วย

3.3 ลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สมหวัง โอซารส (2542, หน้า 56) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพิจารณาได้จากสิ่งเหล่านี้

1. ความเป็นอิสระอดติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ไม่ควรมีอคติ หรือไม่ควรถูกคำนึงถึงพวกพ้อง
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือ การมีความรู้สึกที่ทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีกว่าเดิมได้
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม
5. มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันในองค์กรมีความสำคัญ

6. การติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือ บุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 37) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การแบ่งเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ซึ่งวิธีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การที่ดีที่สุดคือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 101-102) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการร่วมงานกันในหมู่เพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในหน่วยงานเดียวกัน จำเป็นต้องมีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีต่อกัน เพื่อจะได้ทำงานด้วยกันได้ดี ซึ่งมีวิธีการ ดังนี้ 1) เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังด้วยความเต็มใจไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินความคิดของเขา 2) ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร 3) ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ โดยปราศจากความอิจฉา ริษยา 4) อย่าแสดงตนว่าเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน 5) มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลายในการติดต่อกัน 6) ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน 7) มีโอกาสในการพบปะสังสรรค์นอกเวลาทำงาน 8) ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน 9) ไม่โยนความผิดหรือขัดทอดความผิดให้เพื่อนร่วมงาน และ 10) ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 202-203) กล่าวถึงลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า จำเป็นที่จะต้องอาศัยกลไกทางการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างช่องทางในการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การตั้งระบบในการรับข้อเสนอแนะสำหรับการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เกิดความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ธารพรพร สัตยารักษ์ (2548, หน้า 117) กล่าวถึงลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า อยู่ในรูปแบบของการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจทำได้ ดังนี้ 1) จัดกิจกรรมสัมพันธ์เพื่อสร้างทีม เช่น การเข้าค่ายนอกสถานที่ กีฬาบุคลากร 2) ระบบพี่เลี้ยง โดยการมอบหมายให้บุคลากรเก่าดูแลบุคลากรใหม่อย่างใกล้ชิดและเป็นระบบ เพื่อถ่ายทอดความรู้และทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรใหม่ 3) การสื่อสารภายในองค์การด้วยรูปแบบต่างๆ ที่มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 4) การให้รางวัลในรูปแบบที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อเป็นการยกย่อง ให้กำลังใจแก่บุคลากรที่เป็นตัวอย่างที่ดีในเรื่องต่างๆ

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวถึงลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

ชาดิด, ปรินส์, และแนส (Shadid, Prins, & Nas, 1982, p.356) กล่าวถึงลักษณะของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานว่า มีขั้นตอนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในเรื่องต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผนและการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามที่วางแผนไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงานโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจะทำประโยชน์ได้ด้วยการบริหารงานวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน และประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์ และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลทั้งนั้นสิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (views) ความชอบ(preferences) และความคาดหวัง (expectations) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ

เฟรนช์ (French, 1998, pp. 57-58) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การไม่มีอคติ มีโอกาสในการเติบโต และการเป็นสมาชิกขององค์การ

อัมสตอต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า ลักษณะของความสัมพันธกับเพื่อนงาน ได้แก่ การเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และการสร้างความสามารถในการรับรู้สังคม

สรุปได้ว่า ลักษณะความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จะพิจารณาจาก 1) การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ 2) การมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร 3) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ 4) การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) ความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน 6) การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน 7) การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน และ 8) ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ

4. การบริหารงานที่เป็นธรรม

4.1 ความหมายของการบริหารงานที่เป็นธรรม

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2547, หน้า 205) กล่าวถึงการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า หมายถึง ความเป็นธรรมในการทำงานจะต้องขึ้นอยู่กับรากฐานของตัวบทกฎหมาย หรือ

กระบวนการยุติธรรมอย่างเพียงพอ ต้องมีการจัดระเบียบในการทำงาน เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน การให้รางวัลในการเลื่อนขั้นตำแหน่งเป็นไปด้วยความยุติธรรม

สมยศ นาวิการ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง ระเบียบและความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีการเลื่อนตำแหน่งจะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถ ปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา โดยที่มีการยกย่อง ยอมรับเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้น

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

นิตพร บุญหนัก (2553, หน้า 55) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คนอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กรเพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

เขมิกา สาร (2556, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง การทำงานร่วมกันโดยมีผู้บริหารรับผิดชอบและให้ความสำคัญเป็นธรรมในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน การควบคุมดูแล ระเบียบ การพิจารณาความดีความชอบ และความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ให้ความสำคัญแก่ทุกๆ คนอย่างเสมอหน้า ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p. 199) กล่าวว่า การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค (constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

อัมสตอต (Umstot, 1998, p.423) กล่าวว่า การบริหารที่เป็นธรรม หมายถึง การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน (constitutionalism in the work organization) องค์กรที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีสิทธิในหลายๆ ด้าน เช่น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล สิทธิในการกำหนดกระบวนการวิธีการทำงานด้วยตนเองในระดับหนึ่ง การมีความเสมอภาคในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และการมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ

โทมัส (Thomas, 2001, p.302) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคล บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่เป็นธรรม หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักประชาธิปไตย มีความยุติธรรมในการบริหารงาน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีสิทธิในการกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงานด้วยตนเอง มีการรับฟังและให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเสมอหน้ากัน

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานที่เป็นธรรม

บุญแสง ชีระภากร (2543, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมของผู้บริหาร มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างยิ่ง การที่ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน สามารถสร้างความสามัคคีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ตรงกันข้าม หากผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมแล้ว ย่อมเกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรค แบ่งพวกระหว่างผู้ปฏิบัติงาน อาจส่งผลกระทบต่อผลผลิตขององค์การได้

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า เป็นการให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในองค์การในการทำงานร่วมกัน จะต้องให้ความสำคัญแก่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรระดับใดในองค์การ

ละออง สาสีพวง (2544, หน้า 44) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า การที่บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากเผ่าพันธุ์ใด ฐานะใดย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่างๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดไม่ได้ ลักษณะเดียวกันการใช้สิทธิส่วนตัวของแต่ละบุคคลจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาต้องมี เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี

วอลตัน (Walton, 1975, p.12) กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นธรรมในการทำงานว่า ในการบริหารงานขององค์การ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์การอย่างเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์การควรมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้นๆ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงความสำคัญของวัฒนธรรม

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า องค์การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงจะให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน กระบวนการที่ถูกต้อง ความยุติธรรม และเสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

แจ็กสัน, และชูลเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า เป็นระบบการคัดเลือกและส่งเสริมบุคคลที่เป็นธรรม และการดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ช่วยส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมมีความสำคัญต่อบุคคลทุกคนในองค์การ การที่ผู้บริหารมีความเป็นธรรมในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล จะช่วยส่งเสริมความสามัคคี ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ทุกคนจะมีความสุขกับการทำงานจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไปด้วย

4.3 ลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรม

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 65) กล่าวถึงลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรม ได้แก่ การให้ความเป็นธรรมในงาน การควบคุมดูแล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และการมีการยอมรับในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2543, หน้า 25) กล่าวถึงลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า ในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม หรือการทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดี การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ (authority) ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การ ถ้ามีความเป็นธรรมในการทำงานแล้ว ก็จะทำให้การมีส่วนร่วมในองค์การสูง ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคนอันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ความยุติธรรม (justice) ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงความเป็นธรรม (equity) เป็นสิ่งที่อาจสะท้อนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้

ทิศนา แคมมณี (2545, หน้า 7) ได้สรุปลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรมของผู้บริหารที่มีความเป็นประชาธิปไตย ดังนี้ 1) เคารพในความเป็นบุคคล และการตัดสินใจของผู้อื่น 2) ให้สิทธิเสรีภาพและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความคิดในการตัดสินใจ 3) มีใจกว้าง รู้จักรับฟังผู้อื่น พิจารณาความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเป็นธรรม และ 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อส่วนรวม มีขันติธรรมและ ยึดหลักเหตุผลในการตัดสินใจ

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 469) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรมในองค์การที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือการเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถ ปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา การยกย่องการยอมรับ เคารพในสิทธิและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน และสถานภาพที่ดีขึ้น โดยไม่พิจารณาถึงอายุ ตำแหน่ง การศึกษา ทุกคนต้องการยอมรับจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548, หน้า 16) สรุปลักษณะของพฤติกรรมการบริหารงานที่เป็นธรรม สามารถประมวลได้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านการระบธรรม ได้แก่ การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคล มีวินัยในตนเอง เคารพกฎเกณฑ์ของสังคม 2) ด้าน

สามัคคีธรรม ได้แก่ การร่วมมือกันในการทำกิจกรรมใดๆ อย่างพร้อมเพรียงกัน มีความรับผิดชอบและเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และ 3) ด้านปัญญาธรรม ได้แก่ การใช้เหตุผล ความถูกต้องและเป็นธรรมในการทำงาน และตัดสินใจปัญหาต่างๆ ด้วยสันติวิธี

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล (2549, หน้า 30-31) กล่าวถึงการบริหารงานที่เป็นธรรมว่า ควรยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี (good governance) ในการจัดการกระบวนการบริหารองค์การ ได้แก่ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ระบบควบคุมภายในมีความโปร่งใส การให้ทุนให้โทษบุคลากรในองค์การใช้หลักนิติธรรม มีคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มีประสิทธิภาพในการบริหารมีความคุ้มค่า และมีความรับผิดชอบต่อรับทั้งผิดและชอบ

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมในองค์การ ได้แก่ การมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัวรวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆ ที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p.89) กล่าวว่า ลักษณะของการบริหารงานที่เป็นธรรม ทุกคนควรมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเสมอภาค ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้ สามารถพิจารณาได้จาก 1) ความเป็นส่วนตัว (privacy) โดยที่ชีวิตนอกเวลาการทำงานหรือชีวิตในครอบครัวของคนทำงานจะไม่ถูกก้าวก่ายอย่างเด็ดขาด 2) มีเสรีภาพในการพูด (free speech) มีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นผู้บังคับบัญชา 3) มีความเสมอภาค (equity) คนทำงานได้รับความเสมอภาคของทุกๆ เรื่องในองค์การ โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะ และ 4) กระบวนการที่ถูกต้อง (due process) โดยมีการปกครองด้วยกฎระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งทางความคิด และอื่นๆ

เฟรนช์ (French, 1998, p.58) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมในองค์การ ได้แก่ ความยุติธรรมเกี่ยวกับแนวคิดกระบวนการยุติธรรมที่ได้กำหนดไว้ก่อน และการให้เกียรติกับสิทธิความเป็นส่วนตัวของบุคคล เกี่ยวกับเรื่องนอกเวลางาน พหุติกรรม และครอบครัว

อัมสท์ออต (Umstot, 1998, p.485) กล่าวว่า การบริหารงานที่เป็นธรรมในองค์การ ได้แก่ การให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน กระบวนการที่ถูกต้อง ความยุติธรรม เสรีภาพในการพูด และการได้รับการยอมรับ

สรุปได้ว่า ลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม จะพิจารณาจาก 1) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม 2) บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน 3) ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร 4) ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร 5) บุคลากรของโรงเรียนมีเสรีภาพในการพูดและการแสดงความคิดเห็น 6) บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน และ 7) ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

5. ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

5.1 ความหมายของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณี และการกระทำตัวให้สอดคล้องสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 465) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ และกระทำกิจกรรมร่วมกันทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่าระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร (2548, หน้า 6) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 6) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสม ได้แก่ เวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และเวลาในการพักผ่อน

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 5) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามระยะเวลา หรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

ปรารถนาปรียา บุญมั่ง (2557, หน้า 58) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับการทำงาน เป็นการปรับชีวิตกับการทำงานให้มีความพอดีต่อกัน ไม่มีความรู้สึกให้เวลากับงานมากเกินไป และไม่ใช้ชีวิตส่วนตัวให้เกินกว่าการทำงาน รู้จักแบ่งเวลาให้เหมาะสม มีความรู้สึกพอใจต่อลักษณะงานและปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัว บริหารเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557, หน้า 8-9) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง บุคลากรจะไม่ทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานที่ไม่มีผลกระทบต่อเวลาที่เป็นส่วนตัวในการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อนของครู มีความพอใจกับการมีเวลาให้ครอบครัว สังคม หน่วยงานมีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน

วอลตัน (Walton, 1974, p.12) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้อง

กับการแบ่งเวลา อาชีพ และการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเองและมีเวลาให้กับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่งที่บุคคลจะไม่ต้องย้ายที่ทำงานบ่อย

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse, & Cummings, 1985, p.199) กล่าวว่า ความสมดุลของเวลาในช่วงของการทำงานและช่วงที่พักผ่อนและมีความเป็นส่วนตัว (the total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลา การทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

อัมสท็อด (Umstot, 1998, p.423) กล่าวว่า การใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work and the total life space) หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ การใช้ชีวิตครอบครัว กลุ่มเพื่อน และสภาพทางภูมิศาสตร์ทำเลที่ตั้ง ก็มีส่วนสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน งานมีผลกระทบต่อชีวิตหรือกิจกรรมที่เป็นส่วนตัว เป็นครอบครัวหรือไม่ นอกจากนั้นยังคำนึงถึงเรื่องสุขภาพของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความกดดัน ซึ่งเกิดจากการทำงาน

พีแมท (PMAT, 2012, para.3) กล่าวถึงความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองในการพักผ่อนกับครอบครัว และการทำงานกิจกรรมอื่นๆ

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถใช้เวลาสำหรับกิจกรรมต่างๆ ของตนได้เหมาะสมกับการดำรงชีวิต ทั้งระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

5.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 174) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานเป็นรากฐานของชีวิตสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน การทำงานนั้นจะช่วยสร้างกฎเกณฑ์ให้แก่ชีวิต และยังสามารถช่วยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยที่ความสัมพันธ์ในหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระทางด้านการทำงาน ด้านความคิดในการปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากงานที่ปฏิบัติอยู่

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544, หน้า 44-45) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ไม่ต้องการมีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง ในการดำเนินชีวิตต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละ

บุคคลเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือสังคม ในเรื่องต่างๆ

ละออง สาลีพวง (2544, หน้า 93) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล โดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตเกี่ยวข้องกับตนเอง ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน การกินการพักผ่อน เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2545, หน้า 465) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะกับบุคคลที่มีความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกไม่เครียด และมีความสุขเมื่อได้ปฏิบัติงานตามเดิม

พระพยอม กัลยาโณ (2556, ย่อหน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า การทุ่มเวลาทั้งหมดให้แก่หน้าที่การงานอย่างเอาเป็นเอาตาย พร้อมกับคิดว่าการกระทำดังนี้ เป็นเรื่องที่ถูกต้องแล้ว นั่นคือ การกระทำที่โง่เขลาเป็นที่สุด ทุกคนมีเวลาวันละ 24 ชั่วโมงเท่าๆ กัน ผู้ใดที่ทุ่มเวลาทั้งหมดให้กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะงานของตนเอง โดยไม่ยอมแบ่งปันเวลาให้แก่ผู้ใดแม้กระทั่งตนเอง เป็นผู้โง่เขลาเบาปัญญาที่สุด หากบริหารไม่ได้ แม้กระทั่งเวลา 24 ชั่วโมงของตัวเองในแต่ละวันแล้ว คนผู้นั้นจะบริหารอะไรได้ ทำไม่จึงไม่แบ่งปันเวลาให้เหมือนหนึ่งการแบ่งปันกองเงิน ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าบ้าง เพียงแต่แบ่งปันเวลาในแต่ละส่วนให้เหมาะสมเท่านั้น การบริหารเวลา ทำได้ ดังนี้

1. เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการทำงาน เพื่อความก้าวหน้ามั่นคงในชีวิต
2. เวลา 8 ชั่วโมงสำหรับการพักผ่อนเก็บเรี่ยวแรงไว้ต่อสู้กับหน้าที่การงานและอุปสรรค ในวันรุ่งขึ้น

3. เวลา 5 ชั่วโมงสำหรับการเดินทางเพื่อประกอบกิจการต่างๆ
4. เวลา 2 ชั่วโมงสำหรับโลกส่วนตัวของตนเอง
5. เวลา 59 นาทีสำหรับดูแล และรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย และช่วยเหลือสังคม และเวลา 1 นาทีของตนเองที่มอบให้กับคนที่รักและห่วงใย โดยไม่นำเวลาอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เพราะเพียง 1 นาทีนี้มีค่ามากเกินกว่าที่จะนับได้ในความรู้สึกของคนอื่น เวลาเป็นสิ่งที่ยุติธรรมที่สุดในโลกนี้ที่มีให้แก่มนุษย์ทุกคน มีเวลาวันละ 24 ชั่วโมง เท่าๆ กัน ไม่มีใครมีเวลามาก และไม่มีใครมีเวลาน้อยไปกว่านี้ ที่มหาเศรษฐีหรือยากจนมีเท่าเทียมกัน คำกล่าวที่ว่า ไม่มีเวลาจึงเป็นผู้ล้มเหลวในการบริหารเวลา 24 ชั่วโมง ในแต่ละวันของตนเองอย่างสิ้นเชิง และใช้คำว่าไม่มีเวลาเป็นข้อแก้ตัว เพื่อปกปิดความล้มเหลวเรื่องเวลาของตนเอง ผู้ที่ประสบความสำเร็จในชีวิต จึงไม่ใช่ผู้ที่เก่งแต่การทำงานอย่างเดียว แต่ต้องเป็นผู้ที่รู้จักแบ่งสัดส่วนเวลาของตนเองได้อย่างลงตัว ที่มีไว้สำหรับการทำงาน การพักผ่อน การเดินทาง มิตรภาพ ความรัก ความอบอุ่น ความห่วงใย และความเอื้ออาทร โดยไม่ขาดตกบกพร่อง แม้แต่สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่เข้ามาเกี่ยวข้องในชีวิต นี่แหละคือ มนุษย์ผู้ชาญฉลาดที่รู้จักใช้เวลา

โนรา (2556, ย่อหน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า ในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรชีวิตให้ได้อย่างเหมาะสม ระหว่างชีวิตงาน ชีวิตครอบครัว และชีวิตส่วนตัว การรักษาสอดคล้องทั้ง 3 ด้าน ถ้าชีวิตส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดการเบียดบังกันก็จะมีปัญหาอื่นๆ ตามมา หากชีวิตงานถูกเบียดบัง งานที่ทำออกมาก็จะมีประสิทธิภาพที่ไม่ดี หากชีวิตครอบครัวหายไป ความสุขสงบในบ้านก็คงค่อยๆ จางลง และหากชีวิตส่วนตัวหายไป ก็คงจะขาดอิสระในการดำรงชีวิต มีศัพท์อยู่คำหนึ่งที่ใช้เปรียบเทียบ และจำกัดความนั้นก็คือ การจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามสภาวะของการทำงานของแต่ละบุคคล ก็คือ มัชฌิมาปฏิปทา หรือทางสายกลาง สิ่งนี้ละครับที่จะแก้ปัญหาหลายๆ อย่างได้ รวมถึงปัญหานี้เช่นเดียวกัน สุดท้ายแล้วก็ต้องมาลงตัวกับการพอเพียง การทำทุกสิ่งอย่างพอเพียงเป็นหัวใจของการแบ่งเวลาการทำงาน และช่วยในการจัดสรรเวลาทั้ง 3 มุมนี้ได้อย่างลงตัว และมีความสุขกับการใช้ชีวิตต่างๆ การนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ การให้เวลากับครอบครัวอย่างเหมาะสม และได้เลือกใช้ชีวิตในสิ่งที่ยากจะทำ หากสามารถจัดสรรเวลาได้ทั้ง 3 อย่างได้อย่างพอเหมาะกะกับจังหวะของชีวิตแล้ว ชีวิตก็จะมีสุขอย่างเต็มที่ และสนุกสนานกับทุกด้าน

วอลตัน (Walton, 1975, pp.15-16) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่จะต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

อัมสท์ออต (Umstot, 1998, p.486) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า มีผลกระทบซึ่งกันและกันของงานและครอบครัว เพื่อน และที่ตั้งของที่ทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ การทำงานมากเกินไปจะรบกวนกิจกรรมของครอบครัวและเวลาว่างจะสร้างความกดดันต่อสุขภาพ ซึ่งผลกระทบระหว่างองค์การ ครอบครัว และสังคมมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในเรื่องของคุณภาพชีวิต

แจ๊คสัน, และชูเลอร์ (Jackson, & Schuler, 2000, p.13) กล่าวถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานต้องเดินทางไปปฏิบัติงานในสถานที่อื่นๆ เกือบทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานและวิถีชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความกังวล ดังนั้น การพิจารณาผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จะช่วยแก้ไขในประเด็นส่วนตัว และครอบครัวได้

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง มนุษย์ทุกคนนอกจากต้องทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพแล้ว ย่อมต้องการเวลาที่เป็นส่วนตัวในสัดส่วนที่เหมาะสมและสมดุล ทุกคนต้องรู้จักจัดสรรเวลาให้กับชีวิตของตนเองอย่างเหมาะสมและลงตัว หากสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสมกับจังหวะชีวิตของตนเองแล้ว ชีวิตก็จะมีสุขอย่างเต็มที่

5.3 ลักษณะของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

ละออง สาลีพวง (2544, หน้า 93) กล่าวถึงลักษณะของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า ในการดำเนินชีวิตและกิจกรรมต่างๆ จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคลอื่น หรือสังคมในเรื่องต่างๆ ได้แก่ การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนานรื่นเริง การได้พักผ่อนตามสถานที่ท่องเที่ยวต่างๆ

ฐิติพร หงษา (2549, หน้า 24) กล่าวว่า ลักษณะของความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ได้แก่ การแบ่งเวลาอย่างเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน ส่วนตัว ครอบครัว และการพักผ่อน

เสาวนีย์ คำคุณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายกับช่วงเวลาการทำงาน และช่วงเวลาพักผ่อน

สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ (2558, ย่อหน้า 2) กล่าวถึงลักษณะของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นองค์ประกอบของความสามารถในการควบคุมตนเอง ถือเป็นทักษะสำคัญที่จะละเลยมิได้ ทั้งนี้เพราะสิ่งที่คาดหวัง อาจไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ โดยจะต้องฝึกฝนตนเองให้มีคุณลักษณะ 4 ประการ ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ประกอบด้วยพฤติกรรม ประกอบด้วยมีมาตรฐานส่วนตัวที่ชัดเจน ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการดำรงไว้ซึ่งความซื่อสัตย์ และจริยธรรม กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตน

2. แรงขับส่วนตัว การตั้งสติ พยายามตั้งเป้าหมายในการทำงาน มีความกระตือรือร้น แรงจูงใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ทুম่ทำงานหนักเพื่อให้งานสำเร็จ อดทนกับอุปสรรค และสามารถพลิกฟื้นสถานการณ์เมื่อต้องประสบกับความล้มเหลว

3. การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถสร้างความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว ด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ดูแลสุขภาพกาย และใจของตนเอง ตลอดจนใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ตั้งเป้าหมายของตนเอง ทั้งด้านชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว

4. ความเข้าใจในตนเอง และการพัฒนาตนเอง มีเป้าหมายทั้งในด้านส่วนตัว และอาชีพที่ชัดเจน ใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ และพยายามปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตน

เฟรนช์ (French, 1998, p.58) กล่าวว่า ลักษณะความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ได้แก่ สมดุลที่เหมาะสมระหว่างงาน และชีวิตครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน

อัมสต็อต (Umstot, 1998, p.486) กล่าวว่า ลักษณะความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ได้แก่ ความเหมาะสมในการใช้เวลาว่างระหว่างงาน ครอบครัว เพื่อน และเวลาว่าง

ไมเคิล, และคอสเซล (Michael, & Kossel, 2002, pp.196-197) กล่าวถึง ลักษณะความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงานว่า ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับบุคลากรและองค์กรได้ ดังนี้

1. ให้ความสนใจกับผลลัพธ์มากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่บุคลากรทำงาน

2. ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากรและเพื่อนร่วมงานด้วย โดยใส่ใจว่ามีข้อผูกมัดทางสังคมอยู่บ้างหรือไม่ มีลูก หรือพ่อแม่สูงวัยที่ต้องคอยดูแลหรือไม่ หรือบุคลากรและเพื่อนร่วมงานทำอะไรเป็นงานอดิเรกยามว่าง หรือสนใจในเรื่องใดบ้าง หรือมีทักษะอื่นใดที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

3. กระตุ้นให้บุคลากรหาแนวทางใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิมในการจัดการกับสิ่งที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ เช่น การที่ผู้บริหารอนุมัติเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่สามารถรองรับการประชุมทางไกลผ่านวิดีโอ ซึ่งช่วยให้องค์กรลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุม พร้อมทั้งช่วยลดเวลาในการเดินทางของบุคลากรลง ยังช่วยให้เวลาอยู่กับครอบครัวได้นานขึ้น

สรุปได้ว่า ลักษณะความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน จะพิจารณาจาก 1) งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน 2) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน 3) ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ 4) การมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ หลังจากเลิกงาน 5) การมีเวลาเพียงพอสำหรับให้กับครอบครัว 6) การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม 7) ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการทำงานและการใช้เวลาส่วนตัวของบุคลากร และ 8) ความสามารถในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

สีดา ดวงจันทร์ (2544, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์ทางการสอน ไม่แตกต่างกัน

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา

จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามที่ตั้งโรงเรียน ในเขตเมืองและนอกเขตเมือง ไม่แตกต่างกัน

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมากในทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนอยู่ในระดับชั้นและขนาดโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

อาคม สมพามา (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก ผลการวิจัย พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของครูที่มีอายุ และความเครียดในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นพวรรณ วีรโอฬารสิทธิ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและพอเพียง และด้านระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ 2) เมื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตาม เพศ อายุ อายุงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สัมฤทธิ์ อุทัยพงษ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก และ 2) เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และอายุการทำงานในโรงเรียนเอกชน ขนาดของ

โรงเรียน และรูปแบบการบริหารโรงเรียน พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นาตยา สมิตธิเจริญ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงมีหลักประกันในการเดินทาง และด้านหลักประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ สถานภาพทางครอบครัว อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น ภาระงานและประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวม คือ การปรับขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษให้แก่ครูที่มีผลงานดีเด่น ภาครัฐควรจ่ายเงินอุดหนุนเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนเงินเดือนครูให้แก่ครูโดยตรง ควรสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในวิชาที่สอน ควรให้การสนับสนุนทุนการศึกษาต่อครู ควรทำการบรรจุผู้ที่ผ่านการทดลองงานเข้าเป็นครูภายใน 1 ภาคเรียน ควรมีเงินทุนพิเศษให้แก่ครูที่มีอายุการทำงานเกิน 10 ปี นอกเหนือจากเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์ครูใหญ่และครูโรงเรียนเอกชน ควรให้ความยุติธรรมในการจัดชั่วโมงการทำงาน ไม่ก้ำก๋ายเรื่องส่วนตัวมากเกินไปควรส่งเสริมให้ครูได้รับเกียรติยศศักดิ์ศรีเป็นการตอบแทนคุณงานความดี ควรจัดครูและผู้ปกครองได้พบปะกันบ่อยครั้ง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ณภัทร ศิริโยธา (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” โดยรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ คือ ด้านจังหวะชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลำดับ และ 2) ผลการเปรียบเทียบ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับคุณภาพการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

สมพร สังข์เพิ่ม (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการเกื้อกูลและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของตนเองและความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม อายุ ขนาดของมหาวิทยาลัย และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 .01 และ .05 ตามลำดับ

สมคิด นารี (2556, บทคัดย่อ) ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ สรุปในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ 2) การเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ในภาพรวม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุ อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

ชนัญภรณ์ ภูมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และ 2) การเปรียบเทียบ ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 โดยภาพรวม จำแนกตาม ขนาดโรงเรียนและเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และขนาดครอบครัว ครูมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน

อุทัย บุตรนนท์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ ด้านการฝึกกำลังในการทำงาน ด้านการมีโอกาสนในการทำงาน ด้านความเติบโตทางวิชาการและสังคมอย่างต่อเนื่อง ด้านความเอื้ออาทรต่อกัน ด้านการปรับปรุงสถานศึกษา ด้านความยอมรับนับถือ และด้านมีขวัญกำลังใจสูง 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตน การใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม และการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และ 3) บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จารุวัลย์ ปัทวี (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาสมรรถภาพบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และ 2) เปรียบเทียบ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

หทัยรัตน์ สกุลบัน (2560, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยโซ โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รองลงมา ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ภาพรวม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

คอร์คอแรน (Corcoran, 1986, pp.230-231) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาลในเมืองชนบท พบว่า มีการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันเผชิญปัญหาในองค์กร โรงเรียนที่ดีต้องมีคุณภาพ และมีปริมาณงานที่สำคัญ เป็นการทำงานแบบบูรณาการ การเรียนรู้นักเรียนเกิดจากการร่วมมือกันของคณะครูอาจารย์และนักเรียนเอง กระตุ้นให้มีความต้องการที่จะเรียนรู้แก่นักเรียน จัดให้คนทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความถนัด มีการปรับปรุงระบบงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีการปฏิรูปการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้จริง

ลอนดอน, และคนอื่นๆ (London, et al., 1997, pp.328-334) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์ ผลการวิจัย พบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องาน และความพึงพอใจนอกเหนือจากงาน มีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และยังพบอีกว่า ความพึงพอใจต่องานนั้นได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตราค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้ สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล นอกจากนี้ ผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงกว่งานที่ทำ ย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพขององค์กร

เคลส์ (Kells, 1996, abstract) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา เนื่องจากมีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ ผลการสำรวจบ่งชี้ว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้นั้น ส่วนมากเป็น

ผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่ สภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับชั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร นอกจากนี้ ยังบ่งบอกอีกว่า ผลของตัวแปรทางด้านพื้นเพทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อหน้าที่และความประพฤติดของคณาจารย์

โซลิส (Solis, 2005, abstract) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานของครู เอ็น จี โอ (NGO) ผลการศึกษา พบว่า มี 5 ตัวแปร ได้แก่ เป้าหมายที่สำคัญ การเปิดเผยเป้าหมายขององค์กร ความขัดแย้งของเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และรางวัลตอบแทน มีผลกระทบเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และยังพบอีกว่า บรรยากาศของสถานที่ทำงาน รูปแบบการบริการงาน ความสัมพันธ์กับครอบครัวระหว่างหัวหน้าและครูซึ่งมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน

จากผลการศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเกิดความสุขในการดำเนินชีวิต มีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำหรับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มุ่งเน้นศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน 5 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ผลการศึกษาในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของจังหวัดสมุทรปราการ นำไปใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานแก่ครูในความดูแลของตนให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 จากโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน สพป. สมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 77 แห่ง จำนวนครู 2,152 คน และโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน สพป. สมุทรปราการ เขต 2 จำนวน 18 แห่ง จำนวนครู 476 คน รวม 2,628 คน (กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ, 2561, หน้า 5-9)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 คำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.725) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ร้อยละ 70 และครูที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ร้อยละ 30 ของขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อให้ได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด
 - 2.2 จำแนกประชากรตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน
 - 2.3 คำนวณขนาดของตัวอย่างแต่ละกลุ่มที่กำหนดไว้
 - 2.4 สุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย
- ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

สถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	2,152	243
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	476	104
รวม	2,628	347

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) โดยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารงานที่เป็นธรรม และ 5) ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดระดับความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

5	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ
2. นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาวิเคราะห์และสร้างคำถามให้ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารงานที่เป็นธรรม และ 5) ความสมดุล

ระหว่างวิถีชีวิตกับงาน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างเพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด

2. การตรวจสอบความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบเบื้องต้น และมีการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญหรือผู้รอบรู้เฉพาะเรื่อง (subject matter specialists) จำนวน 5 คน และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence : IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.60 ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดลอง (try out) ใ้กับครูโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (reliability)

4. ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.960

5. นำแบบสอบถามที่ได้ค่าความเชื่อมั่นแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการสำรวจครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน โดยกำหนดเป็นตาราง วัน เวลา ที่จะไปเก็บข้อมูล

2. ขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อแนะนำตัวผู้วิจัยในการติดต่อเพื่อขอเก็บข้อมูลกับครูโรงเรียนเอกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามไปถึงผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยติดตามรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารงานที่เป็นธรรม และ 5) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยการแปลความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญธรรม กิจปรีดาปริสุทธิ, 2547, หน้า 287-289)

4.50 - 5.00	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมาก
2.50 - 3.49	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อย
1.00 - 1.49	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ เมื่อสถานภาพผู้ตอบแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบที (t-test) ส่วนเมื่อสถานภาพผู้ตอบแบ่งออกมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร (Yamane, 1973, p.725)

	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$	
เมื่อ	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน จำนวนประชากร
	e	แทน ความคลาดเคลื่อน (0.05)

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อวัดความเที่ยงตรง (validity) จากสูตร (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
	$\sum R$	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3. การหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) จากสูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 48)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	f	แทน	ความถี่
	n	แทน	จำนวนผู้ตอบทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า181)

$$\bar{X} = \frac{\sum fx}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6. การหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากสูตร (วิไล ทองแผ่, 2542, หน้า 184)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	X	แทน	คะแนนแต่ละข้อ
	$\sum fx$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันมีความแปรปรวนเท่ากัน ($\sigma^2 = \sigma^2$) จากสูตร (สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 60)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

7.2 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$) จากสูตร (สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 61)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที (t - statistic)
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนผู้ตอบกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนผู้ตอบกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ด้วยการทดสอบเอฟ (F-test) จากสูตร (วิลโล ทองแผ่, 2542, หน้า 236)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F - statistic)
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

9. การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) จากสูตร (วิลโล ทองแผ่, 2542, หน้า 239)

$$F_1 = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

เมื่อ	F_1	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F - statistic)
	$\bar{X}_1$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

$\bar{X}_2$	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
k	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การแปลความหมาย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	สถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
p	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติ
* $p \leq .05$	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 5 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม 2) ความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) การบริหารงานที่เป็นธรรม และ 5) ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 347)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	10.66
หญิง	310	89.34
2. อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	43	12.39
30 ปี ขึ้นไป	304	87.61
3. สถานภาพสมรส		
โสด	118	34.00
สมรส	188	54.18
หม้าย/หย่าร้าง	41	11.82
4. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	301	86.74
สูงกว่าปริญญาตรี	46	13.26
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน		
น้อยกว่า 10 ปี	51	14.70
10 ปี ขึ้นไป	296	85.30
6. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	56	16.14
20,000 บาท ขึ้นไป	291	83.86
7. สถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1	243	70.03
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2	104	29.97

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.34 อายุ 30 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 87.61 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.18 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 86.74 มี ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 85.30 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 83.86 และโรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ร้อยละ 70.03

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ใน 5 ด้าน นำเสนอด้งตาราง 3-8

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม

ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา	3.88	0.36	มาก
2. ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.44	มาก
3. เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงาน	3.75	0.44	มาก
4. เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับ อาชีพอื่น	3.11	0.55	ปานกลาง
5. เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.12	0.53	ปานกลาง
6. มีความพึงพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ	3.19	0.45	ปานกลาง
7. รายได้และผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้ รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู	3.24	0.46	ปานกลาง
8. โรงเรียนมีเงินและปัจจัยต่างๆ เพียงพอในการจ่ายเงินเดือน และผลตอบแทนต่างๆ แก่ครู	3.71	0.53	มาก
ภาพรวม	3.47	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.34)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.36) ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.44) เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 0.55)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.81	0.46	มาก
2. โรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.76	0.47	มาก
3. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการของตน	3.78	0.49	มาก
4. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ	3.82	0.41	มาก
5. มีความมั่นใจว่า ผลงานที่ปฏิบัติจะช่วยทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.77	0.47	มาก
6. ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียนให้รับผิดชอบ	3.77	0.47	มาก
7. การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	3.76	0.49	มาก
8. การเลื่อนตำแหน่งต่าง ๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	3.78	0.48	มาก
ภาพรวม	3.78	0.40	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.41) โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.46)

การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.49)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ	3.79	0.46	มาก
2. การมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร	3.76	0.48	มาก
3. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ	3.77	0.47	มาก
4. การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.77	0.46	มาก
5. ความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน	3.76	0.46	มาก
6. การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	3.33	0.51	ปานกลาง
7. การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน	3.35	0.49	ปานกลาง
8. ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	3.76	0.46	มาก
ภาพรวม	3.66	0.38	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.46) การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.46) การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.47) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.51)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม

การบริหารงานที่เป็นธรรม	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม	3.82	0.43	มาก
2. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	3.78	0.49	มาก
3. ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.77	0.44	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.80	0.43	มาก
5. บุคลากรของโรงเรียนมีเสรีภาพในการพูดและการแสดงความคิดเห็น	3.81	0.41	มาก
6. บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	3.82	0.40	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	3.83	0.41	มาก
ภาพรวม	3.80	0.36	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.41) บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.40) ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.44)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	3.79	0.46	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน	3.76	0.45	มาก
3. ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ	3.76	0.48	มาก
4. การมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ หลังจากเลิกงาน	3.27	0.49	ปานกลาง
5. การมีเวลาเพียงพอสำหรับให้กับครอบครัว	3.26	0.47	ปานกลาง
6. การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม	3.26	0.48	ปานกลาง
7. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการทำงานและการใช้เวลาส่วนตัวของบุคลากร	3.29	0.49	ปานกลาง
8. ความสามารถในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล	3.32	0.49	ปานกลาง
ภาพรวม	3.46	0.32	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.46) ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.48) ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.48)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริง		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.47	0.34	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.78	0.40	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.66	0.38	มาก
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.80	0.36	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.46	0.32	ปานกลาง
ภาพรวม	3.64	0.31	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.31) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.36) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.40) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.38) ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.34) และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.32)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน แสดงดังตาราง 9 - 21

ตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 37)		(n = 310)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.39	0.50	3.48	0.32	1.073	.290

ตาราง 9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 37)		(n = 310)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.58	0.45	3.80	0.39	2.856	.007*
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.48	3.67	0.36	1.382	.174
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.65	0.43	3.82	0.35	2.339	.024*
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.58	0.41	3.45	0.31	1.912	.063
ภาพรวม	3.55	0.41	3.65	0.30	1.330	.191

* $p \leq .05$

จากตาราง 9 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 30 ปี		30 ปี ขึ้นไป		t	p
	(n = 43)		(n = 304)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.35	0.43	3.48	0.33	1.906	.063
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.28	0.45	3.85	0.34	8.124	.000*
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.25	0.49	3.71	0.32	6.078	.000*
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.27	0.44	3.88	0.28	8.780	.000*
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.24	0.40	3.49	0.29	3.911	.000*
ภาพรวม	3.28	0.39	3.69	0.27	6.675	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานภาพสมรส

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	1,355	2	0.677	5.865	.003*
	ภายในกลุ่ม	39,726	344	0.115		
	รวม	41,081	346			
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2,965	2	1.483	9.722	.000*
	ภายในกลุ่ม	52,460	344	0.152		
	รวม	55,425	346			
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2,453	2	1.227	8.988	.000*
	ภายในกลุ่ม	46,947	344	0.136		
	รวม	49,400	346			
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3,291	2	1.646	13.445	.000*
	ภายในกลุ่ม	42,107	344	0.122		
	รวม	45,398	346			
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2,318	2	1.159	12.001	.000*
	ภายในกลุ่ม	33,220	344	0.097		
	รวม	35,538	346			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2,343	2	1.172	12.740	.000*
	ภายในกลุ่ม	31,633	344	0.092		
	รวม	33,976	346			

* $p \leq .05$

จากตาราง 11 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ผลการทดสอบ แสดงดังตาราง 12-17

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.38	3.52	3.49
โสด	3.38	-	0.14*	0.11
สมรส	3.52		-	0.03
หม้าย/หย่าร้าง	3.49			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่เป็นโสด กับครูที่สมรส

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.65	3.84	3.88
โสด	3.65	-	0.19*	0.23*
สมรส	3.84		-	0.04
หม้าย/หย่าร้าง	3.88			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 2 คู่ ดังนี้ 1) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และ 2) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.54	3.72	3.71
โสด	3.54	-	0.18*	0.17
สมรส	3.72		-	0.01
หม้าย/หย่าร้าง	3.71			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่เป็นโสด กับครูที่สมรส

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.67	3.87	3.89
โสด	3.67	-	0.20*	0.22*
สมรส	3.87		-	0.02
หม้าย/หย่าร้าง	3.89			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้ 1) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และ 2) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.36	3.54	3.43
โสด	3.36	-	0.18*	0.07
สมรส	3.54		-	0.11
หม้าย/หย่าร้าง	3.43			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ครูที่เป็นโสด กับครูที่สมรส

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส	หม้าย/หย่าร้าง
		3.52	3.70	3.68
โสด	3.52	-	0.18*	0.16*
สมรส	3.70		-	0.02
หม้าย/หย่าร้าง	3.68			-

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ดังนี้ 1) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างจากครูที่สมรส และ 2) ครูที่เป็นโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากครูที่เป็นหม้าย/หย่าร้าง

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี				t	p
	(n = 301)		(n = 46)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.45	0.34	3.58	0.34	2.343	.020*
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.77	0.41	3.82	0.36	0.764	.445
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.38	3.75	0.36	1.713	.088
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.80	0.37	3.86	0.34	1.051	.294
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.44	0.31	3.59	0.34	2.681	.010*
ภาพรวม	3.62	0.31	3.72	0.30	1.947	.052

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
	(n = 51)		(n = 296)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.39	0.44	3.48	0.32	1.484	.143
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.37	0.45	3.85	0.35	7.260	.000*
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.34	0.50	3.72	0.32	5.130	.000*
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.35	0.48	3.88	0.27	7.710	.000*

ตาราง 19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปี ขึ้นไป		t	p
	(n = 51)		(n = 296)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.33	0.42	3.49	0.29	2.558	.013*
ภาพรวม	3.36	0.40	3.68	0.27	5.572	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 20,000 บาท		20,000 บาท ขึ้นไป		t	p
	(n = 56)		(n = 291)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.38	0.43	3.49	0.32	1.675	.098
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.37	0.45	3.86	0.34	7.898	.000*
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.35	0.50	3.72	0.32	5.420	.000*
4. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม	3.34	0.48	3.89	0.25	8.264	.000*
5. ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.33	0.43	3.49	0.29	2.664	.010*
ภาพรวม	3.35	0.40	3.69	0.26	5.968	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สพป. สป.		สพป. สป.		t	p
	เขต 1		เขต 2			
	(n =243)		(n =104)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม	3.43	0.39	3.55	0.20	3.699	.000*
2. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.72	0.45	3.92	0.18	5.876	.000*
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.42	3.81	0.16	6.975	.000*
4. การบริหารงานที่เป็นธรรม	3.75	0.40	3.94	0.17	6.367	.000*
5. ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน	3.42	0.33	3.55	0.28	3.476	.001*
ภาพรวม	3.58	0.35	3.76	0.13	6.632	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสมุทรปราการ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 2,628 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทคำถามปลายปิด (closed form) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ ที่มีค่าความเที่ยงตรงของข้อคำถาม ระหว่าง 0.80-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.960 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 347 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

สำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีผลสรุป ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรม และเหมาะสม และด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูได้รับเงินเดือนตรงเวลา เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้จ่าย อีกทั้งโรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดของตนเองนั้นปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จและบังเกิดผลดีต่อโรงเรียน เพื่อนร่วมงานก็มีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี มีผู้บริหารที่เคารพในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู ครูจึงมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ สิ่งเหล่านี้ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของหทัยรัตน์ สกุลปัน (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโซโย โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอุทัย บุตรนนท์ (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่า ถึงแม้เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับจะอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจ รู้สึกมั่นคงในการประกอบวิชาชีพครูก็ตาม ครูเองก็ยังคงยังมีความต้องการด้านนี้มากขึ้น จึงคิดว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปราณปรียา บุญมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา

เพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด นารี (2556, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่คิดว่า ในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งของครูในโรงเรียนมีความโปร่งใสและเป็นธรรม โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการ จนครูมีความมั่นใจว่าผลงานที่ปฏิบัติจะช่วยให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน โดยมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการพิจารณา จึงทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฅนัท ศิริโยธา (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับดีมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ หทัยรัตน์ สกุลบัน (2560, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทโชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่คิดว่าในการทำงานสิ่งสำคัญที่สุด คือต้องมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดีให้การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง เพื่อครูทุกคนให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยการให้เกียรติ และให้ความร่วมมือ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้มีอยู่ในโรงเรียนของตนที่ปฏิบัติงาน จึงทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชนัญญ์ ภูมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้านการเกื้อกูลและการรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.4 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่คิดว่าโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีผู้บริหารที่ให้ความเสมอภาคและมีความเป็นธรรมต่อครูทุกคนเท่าเทียมกัน รวมทั้งครูก็รู้ในระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียนดี

และพร้อมที่จะปฏิบัติตาม จึงทำให้ครูมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาดยา สมิตะเจียร (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านหลักวิชาชีพไทยในการทำงาน อยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัย บุตรนนท์ (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จะเช็งเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการใช้หลักวิชาชีพไทยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ครูส่วนใหญ่คิดว่า ในการทำงานนั้น นอกจากจะมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่พอเหมาะและเหมาะสมกับตำแหน่งแล้ว ครูยังต้องการเวลารว่างในการทำกิจกรรมส่วนตัวบ้าง ถ้าผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการทำงาน และการใช้เวลาส่วนตัวของบุคลากร จะทำให้การดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นไปอย่างอย่างสมดุล ฉะนั้น ครูจึงคิดว่า ตนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปราณปรียา บุญมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จารุวัลย์ ปักวี (2559, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามเพศ ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูแม้จะมีเพศต่างกัน ก็จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในโรงเรียนในปริมาณและสัดส่วนใกล้เคียงกัน จึงอาจทำให้ทุกคนรู้สึกว่าการทำงานด้านต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สีดา ดวงจันทร์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จำแนกตาม เพศ ไม่แตกต่างกัน และ

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชณัฐภรณ์ ภูมั่ง (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานตาม ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

2.2 จำแนกตามอายุ ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีอายุต่างกันจะมีความคาดหวังใน การทำงานซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ครูที่มีอายุมากจะปฏิบัติงานมา นานกว่าครูที่อายุน้อยกว่า จะมีความเข้าใจต่อการทำงานในโรงเรียนได้ดีกว่าคนที่อายุน้อย และ จะมีความสุขกับการทำงานมากกว่า จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ อุทัยพงษ์ (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วน บุคคล จำแนกตาม อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและ ปริมณฑล จำแนกตาม อายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เช่นกัน

2.3 จำแนกตามสถานภาพสมรส ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัด สมุทรปราการ ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คนที่ แต่งงานมีครอบครัวแล้ว จะมีความสมบูรณ์ในการดำรงชีวิตมากกว่าคนโสดหรือคนที่บั้นหม้าย/ หย่าร้าง เมื่อปฏิบัติงานในโรงเรียน อาจทุ่มเทการทำงานและมีความสุขกับงานที่ได้รับ มอบหมาย จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ อุทัยพงษ์ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล สถานภาพการสมรส ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้อง กับผลการวิจัยของ นาทยา สมิตะเชิฐ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.4 จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียนของทุกคน เป็นการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่และตามขอบข่ายวิชาชีพ แม้ว่าครูแต่ละคนจะมีระดับ การศึกษาต่างกัน แต่ก็มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของตนอยู่เสมอ ดังนั้น การรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌภัทร ศิริโยธา (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท” จำแนกตาม การศึกษา ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมคิด นารี (2556, บทคัดย่อ) ที่ ศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง สังกัด สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู วิทยาลัยนาฏศิลป์เขตภาคกลาง จำแนกตาม ระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

2.5 จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คนที่ปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จะมีประสบการณ์และความชำนาญใน การปฏิบัติงาน จนทำให้ตนเองมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ได้รับเกียรติและเป็นที่ ยอมรับจากครูส่วนใหญ่ของโรงเรียน จึงทำให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานตามความ คาดหวังของตนเองที่แตกต่างจากครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียนน้อยกว่า สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ สัมฤทธิ์ อุทัยพงษ์ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วน บุคคล ได้แก่ อายุการทำงานในโรงเรียนเอกชน ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาดยา สมิติชญ์เยียร (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาชั้น พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.6 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ภาพรวม จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีรายได้ต่อ เดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก รายได้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่ง ในการดำรงชีวิต ครูที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 บาท ขึ้นไป จะสามารถใช้จ่ายเงินได้ คล่องตัวกว่าคนที่มียาได้ต่อเดือนน้อยกว่า รายได้นับเป็นผลตอบแทนที่เกิดจากการปฏิบัติงาน

ในโรงเรียน ครูที่มีรายได้มากกว่าอาจมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและแตกต่างกว่าครูที่มีรายได้น้อยกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมฤทธิ์ อุทัยพงษ์ (2548, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นาดยา สมิตะธีร (2551, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อัตราเงินเดือนและรายได้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

2.7 จำแนกตามสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ภาพรวม ครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีสถานที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในเขตเมือง อาจเผชิญกับปัจจัยในการดำรงชีวิตมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานนอกเขตเมือง เช่น ระยะทางการเดินทางมาทำงาน ค่าเช่าบ้านที่ราคาแพง ค่าครองชีพสูง และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงอาจทำให้ครูที่มีที่ตั้งโรงเรียนต่างเขตกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนอม สหะวรกุลศักดิ์ (2545, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามที่ตั้งโรงเรียนในเขตเมืองและนอกเขตเมือง ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะสำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับท้ายๆ ของแต่ละด้าน

1.1 ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม โรงเรียนควรพยายามปรับเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ให้ได้สัดส่วนกับอาชีพอื่น โดยคำนึงถึงความเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันในปัจจุบัน

1.2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมครูปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายและสนับสนุนให้ครูมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนควรหาโอกาสจัดกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครู เพื่อให้ครูได้รู้จักสนิทสนมกันมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูรู้จักให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน

1.4 ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม โรงเรียนควรทบทวน ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ให้มุ่งใจการทำงานของคุณครูอยู่เสมอและประชุมชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน โรงเรียนควรตระหนักเสมอว่า ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของคุณครูนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่ง ครูควรได้รับการดูแลเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล โดยโรงเรียนต้องไม่พยายามที่จะไปลดรอนสิทธิส่วนตัวต่างๆ ของครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2542). การบริหารงานสาธารณสุขส่วนภูมิภาค (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กริชเพชร ชัยช่วย. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมเจ้าท่า. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life). อนุสาร
แรงงาน, 11(5), 17-22.
- กันตยา เพิ่มผล. (2547). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์.
- กิตติ บุญนาค. (2546). การนำนโยบายการบริหารงานองค์การธุรกิจไทยไปปฏิบัติ : ศึกษา
ปรากฏการณ์ปัญหาในอดีตเพื่อการพัฒนาสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:
เอส แอนด์ จี กราฟฟิค.
- กิตติเจต อภิวันชัยกุล. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานพัฒนาที่ดิน
เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติคุณ ชื้อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- กูเกิ้ล ดอทคอม. (2558). บทบาทของโรงเรียนเอกชน. สืบค้น พฤษภาคม 10, 2561, จาก
<https://sites.google.com/site/prachasampan56/bthbath-khxng-rongreiyng-xekchn>.
- เขมิกา สาร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู๊ดส์
จำกัด. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- คณิต จิตเจริญทวีโชค. (2548). คู่มือการจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาประชาธิปไตยใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- คณิงนาถ แก้วเขียว. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน).** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จงกล สุทธิอภิรักษ์. (2547). **ขวัญในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษาของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จรัญ สุวรรณเวช. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านสวัสดิการของพนักงานบริษัท เรเซอร์การไฟฟ้า (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จันจิรา อินตะยะ. (2554). **ลักษณะการสอนที่มีประสิทธิภาพ.** สืบค้น พฤษภาคม 15, 2561, จาก <http://www.montfort.ac.th/newweb/vichakarn/viewDetail.php?sid=21>.
- จันทิมา รุ่งเรือง. (2553). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จารุวัลย์ ปักวี. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนบางเลน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- จรัส นองมาก. (2544). **ปฏิบัติการคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ชันพรีนติ้ง.
- จิรศักดิ์ อรอำศรี. (2544). **การปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 12.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉลองภพ สุตังกรกาญจน์. (2553). **การพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์.** กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.
- ชนัญธรณ์ ภูมั่ง. (2557). **ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2546). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2556). **แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้น
พฤษภาคม 29, 2561, จาก www.local.moi.go.th/pda.pdf.
- จิตติพร หงษา. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนสายงาน
ป้องกันปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการ
ตำรวจนครบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณภัทร ศิริโยธา. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนชลบุรี “สุขบท”**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: พ.ศ. พัฒนา.
- ถนอม สหะวรกุลศักดิ์. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษา
กรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทิสนา แหมมณี. (2545). **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้**.
กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- ธงชัย สันติวงษ์, และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). **พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 7)**.
กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนกร จันทระวาง. (2553). **ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการส่วนภูมิภาคที่โอนไป
สังกัดเทศบาลในจังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- ธัญญรัตน์ ศรีขำ. (2555). **คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและ
พนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดลพบุรีและสระบุรี**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ธารพรรษ สัตยารักษ์. (2548). **Human Resource Management : หลักการและมุมมองจาก
มืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: งานดี.
- ธีรณัฐ มะลิกัน. (2554). **คุณลักษณะของครูที่ดี**. สืบค้น พฤษภาคม 25, 2561, จาก
<https://sites.Google.com/site/khrukhonmai/k3>.

- นพพร ทิแก้วศรี. (2555). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู : กรณีศึกษาคณะครูระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นพวรรณ วีระโอฬารสิทธิ์. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ
องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- นิตยา สมิตะเจียร. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตพร บุญหนัก. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- นิตยา อำไพวรรณ. (2552). ความสำคัญของครู. สืบค้น พฤษภาคม 25, 2561, จาก
<http://www.thaigoodview.com/library/teachershow/samutsongkhram/nittaya/day/s3p8.htm>.
- โนรา. (2556). ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัว. สืบค้น พฤษภาคม 21, 2561, จาก
<http://nora.exteen.com/20060714/entry#>.
- บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์. (2547). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ:
จามจุรีโปรดักท์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2543, มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน.
จุลสารพัฒนาข้าราชการ, 12(5), 25.
- ปฐมพงศ์ ศุภเลิศ. (2559). การจัดการศึกษาเอกชนสู่คุณภาพ/ความเป็นเลิศ. สืบค้น
พฤษภาคม 11, 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/18037>.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2549, กรกฎาคม-กันยายน). จริยธรรมการบริหาร. วารสารนัก
บริหาร, 26(3), 30-31.
- ปราณปรียา บุญมั่ง. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สุภา.

- พระพยอม กัลยาโณ. (2556). **ข้อคิดสะกิดใจ**. สืบค้น พฤษภาคม 28, 2561, จาก [http://www.kunkroo.com/joe pen. htm](http://www.kunkroo.com/joe%20pen.htm).
- พระมหา ดร.สมชาย ฐานวุฑโฒ. (2557). **ข้อคิดรอบตัว : คุณค่าของครู**. สืบค้น ธันวาคม 20, 2560, จาก <https://dmc.tv/a14239>.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554. (2554). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 128 ตอนที่ 46 ก (9 มิถุนายน 2554) 1.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 125 ตอนที่ 7ก (11 มกราคม 2551) 29.
- พิภพ ตระกูลพานิช. (2545). **ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธร ตำบลภูพิงราชนิเวศ จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พูลพันธ์ ดั่งสวัสดิ์. (2553, กรกฎาคม-ธันวาคม). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1**. **วารสารสารสนเทศ**, 11(2), 38.
- พูลศักดิ์ อินทรโยธา. (2548). **คุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนยาง**. กรุงเทพฯ: รัตนพงศ์.
- ภณิดา มาประเสริฐ. (2552). **วิถีครูและการพัฒนาวิชาชีพ**. ใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **ประมวลสารชุดวิชาพื้นฐานชุดวิชาชีพครู หน่วยที่ 14**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภาณุมาศ กสิยะพัท. (2552). **ความสำคัญของครู**. สืบค้น มิถุนายน 5, 2561, จาก <http://kasiyaphat2.exteen.com/20080724/entry>.
- ภาวิณี. (2556). **การบัญชีเกี่ยวกับสถานศึกษาเอกชน**. สืบค้น พฤษภาคม 10, 2561, จาก <http://ad-van4.blogspot.com/p/1.html>.
- ภาสิต สุวรรณดี. (2554). **ความสำคัญของวิชาชีพครู**. สืบค้น มิถุนายน 6, 2561, จาก <http://web.aru.ac.th/thani/images/Impro.doc>.
- ภุชณิศ เมธาธรรมสาร. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบิน บริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มติชน. (2553). **การศึกษา**. สืบค้น มิถุนายน 2, 2561, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=18858&Key=hotnews>.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. (2557). **สร้างสุขด้วยสติในองค์กร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, และอัครวิน เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). **มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ**. กรุงเทพฯ: พิกัดอักษร.
- ระวีวรรณ ปัญญาช่วย. (2546). **ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลสามัญ ระดับ 1-4 ในเทศบาลนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- รังสรรค์ แสงสุข. (2550). **รามคำแหง/ รังสรรค์ แสงสุข**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (2554). **จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2551). **พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- _____. (2552). **ประกาศคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เรื่อง กำหนดประเภทและระดับของโรงเรียนในระบบ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- ละออง สาลีพวง. (2544). **การศึกษาคณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดปราจีนบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณธิดา แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ / งานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์พานิช.
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2559). **บทความคุณภาพ**. สืบค้น เมษายน 20, 2561, จาก <http://th.wikipedia.org>
- วิไล ทองแผ่. (2542). **ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย**. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริวรรณ กิจโชติ. (2558). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้น ธันวาคม 23, 2560, จาก <http://www.mis.nu.ac.th/teacher/siriwan/ch3HRM>.
- สกลรัตน์ รุพา. (2558). **คุณภาพชีวิตของครูผู้ดูแลเด็ก สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). **มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ**. กรุงเทพฯ: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.

- สมคิด นารี. (2556). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูวิทยาลัยนาฏศิลป์
เขตภาคกลาง สังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
เอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ประชาอุทิศการพิมพ์.
- _____. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมหวัง โอธารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
ตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สันทนต์ สินธุ์ประทุม. (2548). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ไฮเทค พรินติ้ง.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : หลักการและแนวคิด. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สัมฤทธิ์ อุทัยพงษ์. (2548). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา. (2551). พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550.
กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: พรักหวานกราฟฟิค.
- _____. (2546). ความเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ที.พี.พรินท์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2544). การจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2555). มาตรฐานการศึกษาเพื่อประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเอกชน.
กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน
พ.ศ. 2560-2564. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

- สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ. (2561). **แผนปฏิบัติราชการประจำปีของจังหวัดสมุทรปราการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. สมุทรปราการ: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูล เพื่อการพัฒนาจังหวัด สำนักงานจังหวัดสมุทรปราการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). **แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539**. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสมุทรปราการ. กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. (2561). **ข้อมูลสารสนเทศ. สมุทรปราการ: ผู้แต่ง**.
- สีดา ดวงจันทร์. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สุกัญญา รัตมีธรรมโชติ. (2558). **six key managerial competencies**. สืบค้น มิถุนายน 26, 2561, จาก <http://www.ftpi.or.th/FTPiWebAdmin/KNWPWorld/image>.
- สุพรรณนา ปทุมวัน. (2544). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพรรณนิการ์ บุญเกื้อ. (2551). **ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในเขตจังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุพล สุวรรณแสง. (2553). **ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุรียรี ศิริโกภาภิรมย์. (2553). **วิทยาการวิจัย**. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เสนาะ ดิยาวี. (2545). **หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสาวนีย์ คำคุณ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงานศิลปากรกรุงเทพ กรมศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- หทัยรัตน์ สกมลปิ่น. (2560). **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไต้ไฮโย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.

- อาคม สมพามา. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอ
ดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.
- อุทัย บุตรนนท์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์.
- Alderfer, C.P. (2002). **Existence relatedness and growth**. New York: Free Press.
- Alter, M. (1993). **La quality des emigrants**. New York: Nantes.
- Anderson, N.J. (2014). **Self-efficacy**. Retrieved December 25 , 2017, from
<http://www.positivepractices.com/Efficacy/Self Efficacy.html>.
- Bransford, J., Brown, A., & Cocking, R. (1998). **How people learn: Brain, mind,
experience, and school**. Washington, DC: National Academy.
- Brown, R.I. (2000). **Cross-cultural perspective on quality of life**. Washington: AAMR.
- Clair, N. (1998). Teacher study groups : Persistent questions in promising approach.
TESOL quarterly, 32, 281.
- Corcoran, T.B. (1986). **Improving the quality of work life in public school**.
Washington, DC: Office of Education Research and Improvement.
- Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing**. New York: McGraw-Hill.
- Cummings, T.G., & Worley, C.G. (2005). **Organization development and change**
(8th ed.). South-Western: Thomson.
- Decenzo, D.A., & Robbins, S.P. (1996). **Human resource management**. New York:
John Wiley & Sons.
- Dessler, G. (1991). **Personnel/Human Resource management**. New York: Resion.
- French, W.L. (1998). **Human resources management** (4th ed.). Boston, MA:
Houghton Mifflin.
- Gilmer, D., et al. (1996). **Industrial psychology**. New York: Macmillan.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of education**. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J.R. (2002). **Organizational behavior : A diagnostic approach** (7th ed.).
New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, J., & Robertson, W.D. (1995). **Behavior in organization** (5th ed.). New Jersey:
Prentice-Hall.

- Hagerty, M.R. (2000). The effect of quality of life on national election : A multicountry analysis. **Sociological research, 49(3)**, 347-362.
- Hamalainen, S., & Jukela, J. (1993). **Teacher quality in Finland**. Finland: McGraw-Hill.
- Harris, D.M., & Guten, S. (1979, March). Health-protective behavior : An exploratory study. **Journal of health and social behavior, 20**, 17-30.
- Herzberg, F. (1992). One more time : How do you motivate employees ?. **Managing people and organization, 50**, 113-115.
- Huse, E.F., & Cummings, T.G. (1985). **Organization development and change**. Minnesota: West.
- Jackson, S.E., & Schuler, R.S. (2000). **Managing human resource : A partnership** (7th ed.). Ohio: South-Western collage.
- Judith, W., & William, E. (1981). **Psychology for teachers and students**. U.S.A.: McGraw-Hill.
- Kells, P.S. (1996). A study of perception of quality of working life in two Ontario applied arts and technology. **Dissertation Abstracts International, 56(07)**, 2631.
- Kossen, S. (1991). **The human side of organization** (5th ed.). New York: Collins.
- London, A., et al. (1997). The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life. **Journal of applied psychology, 62(3)**, 328-334.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A.C. (2008). **Educational administration: Concepts and practices** (5th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Macquarie, T. (1992). **Collins co build dictionary English language**. Sydney: The Macquaries Library.
- Mandy, R.W., Noe, R.M., & Permeaux, S.R. (1999). **Human resource management** (7th ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Michael D., & Kossel, S. (2002). **The human side of organizations** (8th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Newstrom, J.W., & Davis, K. (2002). **Human behavior at work : Organizational behavior** (11th ed.). New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Pender, N.J., et al. (1996). **Health promotion in nursing practice** (3rd ed.). Stamford, CT: Appleton & Lange.

- PMAT (Personnel Management Association of Thailand). (2012). **Management system of quality of work life**. Retrieved November 20, 2017, from <http://www.pmat.or.th/4rum/room/worklife.pdf>. Quoted in Walton.
- Robbins, S.P. (2001). **Organizational behavior** (9th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sanders, A.J., & Silby, N.F. (1988). Actuarial aspects of PHI in the UK. **Journal of staple in actuarial society**, 31, 272.
- Shadid, W., Prins, W., & Nas, P. (1982). **Access and participation : A theoretical approaching participation of the poor the development**. Leiden: University of Leiden.
- Solis, G.A. (2005). **Work motivation of Non-Government Organization (NGO) employees**. Retrieved September 13, 2017, from [http://careeradvice.suite101.com/article.cfm/career growth](http://careeradvice.suite101.com/article.cfm/career%20growth).
- Thomas, G.C. (2001). **Productivity and quality of work life background organization development and change** (7th ed.). New York: South Western.
- Umstot, D.D. (1998). **Understanding organization behavior**. Minnesota: West.
- Walton, R.E. (1974, May-June). Improving the quality of work life. **Harvard business review**, (52(3), 12.
- _____. (1975). **The quality of work life**. New York: Free Press.
- White, J.J., & Roesch, M. (1993). **Listening to the voices of teacher**. New York: Plenum Press.
- Wolery, M. (1988). **Effective teaching : Principles and procedures of applied behavior analysis with exceptional students**. Boston: Allyn & Bacon.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An introductory analysis** (3rd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

2. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ คือ ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ลงในช่องระดับความเป็นจริง

4. ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ในการวิจัย โดยนำไปใช้ประโยชน์ในด้านการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่าน ผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ

นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30-45 ปี

☐ มากกว่า 45 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย/หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงเรียน

☐ น้อยกว่า 10 ปี

☐ 10-20 ปี

☐ มากกว่า 20 ปี

6. รายได้ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า 20,000 บาท

☐ 20,000 - 25,000 บาท

☐ มากกว่า 25,000 บาท

7. สถานที่ตั้งโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

☐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
(อำเภอเมือง อำเภอพระประแดง อำเภอพระสมุทรเจดีย์)

☐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2
(อำเภอบางบ่อ อำเภอบางพลี อำเภอบางเสาธง)

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านว่า อยู่ในระดับใด แล้ว
ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเป็นจริง เพียงข้อละ 1 ระดับ โดยพิจารณาตาม
เกณฑ์ ดังนี้

ระดับ	5	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับมาก
ระดับ	3	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อย
ระดับ	1	หมายถึง	มีความเป็นจริง ระดับน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม					
1. ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา					
2. ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
3. เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติงาน					
4. เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น					
5. เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
6. มีความพึงพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ					
7. รายได้และผลตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้รู้สึกมี ความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู					
8. โรงเรียนมีเงินและปัจจัยต่างๆ เพียงพอในการจ่ายเงินเดือนและ ผลตอบแทนต่างๆ แก่ครู					
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน					
9. โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมี ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
10. โรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
11. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและ ความต้องการของตน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)					
12. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ					
13. มีความมั่นใจว่า ผลงานที่ปฏิบัติจะช่วยทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
14. ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียนให้รับผิดชอบ					
15. การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
16. การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
17. การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ					
18. การมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร					
19. การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ					
20. การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
21. ความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน					
22. การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
23. การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน					
24. ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ					
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม					
25. ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม					
26. บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน					
27. ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร					
28. ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
29. บุคลากรของโรงเรียนมีเสรีภาพในการพูดและการแสดงความคิดเห็น					
30. บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
31. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน					
32. งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน					
33. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน					
34. ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ					
35. การมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ หลังจากเลิกงาน					
36. การมีเวลาเพียงพอสำหรับให้กับครอบครัว					
37. การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม					
38. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการทำงานและการใช้เวลาส่วนตัวของบุคลากร					
39. ความสามารถในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล					

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------------|--|
| 1. อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ | ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 2. อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 3. อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 4. อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ | อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์วินัย สมมิตร | อาจารย์พิเศษ คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี |

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๐๕/๖๑

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๐๖/๖๑

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๐๗/๖๑

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสกร เสาสวัสดิกุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๐๘/๖๑

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเป็นผู้อนุมัติตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำขอวิทยานิพนธ์

๒. แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน
เอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
ที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของ
เครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๐๙/๖๑

วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติขอพระราชทานเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผศ.วินัย สมมิตร

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์
 ๒. แบบสอบถามเพื่อการทำวิทยานิพนธ์
 ๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาต
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บข้อมูล

ที่ ศธ. ๐๕๔๙.๐๒/ว๓๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวศิริมาศ เสนาะลำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้ นางสาวศิริมาศ เสนาะลำ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความ อนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้ นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร. ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๕๘-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail: education@tru.ac.th



ที่ ศธ. ๐๕๔๙.๐๒/ว๓๕๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ถนนนารายณ์มหาราช

อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ โดยมี อาจารย์ ดร.ภัสกร เลาสวัสดิ์กุล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ อาจารย์ ดร.สรรัช ชูชีพ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูล ซึ่ง สถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้ นางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่ม ตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ครู ในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและคงได้รับความ อนุเคราะห์ด้วยดี ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒, ๐-๓๖๔๒-๗๔๕๘-๙๓ ต่อ ๑๔๔๑

โทรสาร ๐-๓๖๔๒-๒๖๑๐

E-mail: education@tru.ac.th

ภาคผนวก จ
ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสรุปผลการประเมินคุณภาพแบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1 - 5)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม									
1	ได้รับเงินเดือน/ผลตอบแทนตรงเวลา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ได้รับเงินเดือนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	เงินเดือน/ผลตอบแทนอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	เงินเดือน/ผลตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	มีความพึงพอใจกับเงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	รายได้และผลตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	โรงเรียนมีเงินและปัจจัยต่าง ๆ เพียงพอในการจ่ายเงินเดือนและผลตอบแทนต่าง ๆ แก่ครู	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน									
9	โรงเรียนมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	โรงเรียนสนับสนุนครูให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1 - 5)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (ต่อ)									
11	โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความถนัดและความต้องการของตน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานของโรงเรียนตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	มีความมั่นใจว่า ผลงานที่ปฏิบัติจะช่วยทำให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญของโรงเรียนให้รับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามที่ ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ ของครูในโรงเรียน มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน									
17	การมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในระดับต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	การมีบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน อย่างเป็นมิตร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	การยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน โดยปราศจากอคติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	การยอมรับกันในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ความเป็นกันเองในการทำงานร่วมกันของผู้ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	การให้เกียรติซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การให้ความร่วมมือและสนับสนุนกันในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1 - 5)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ต่อ)									
24	ความมีประสิทธิภาพของการสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม									
25	ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนมีความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารโรงเรียนเคารพในสิทธิและหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	บุคลากรของโรงเรียนมีเสรีภาพในการพูดและการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
30	บุคลากรของโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติต่อบุคลากรของโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน									
32	งานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและการดำรงชีวิตด้านอื่นๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	การมีเวลาเพียงพอสำหรับทำกิจกรรมส่วนตัวต่างๆ หลังจากเลิกงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ (คนที่ 1 - 5)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน (ต่อ)									
36	การมีเวลาเพียงพอสำหรับให้กับครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	การมีเวลาเพียงพอสำหรับการร่วมกิจกรรมทางสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับการใช้เวลาในการทำงานและการใช้เวลาส่วนตัวของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	ความสามารถในการดำเนินชีวิตระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวศิริมาศ เสนาะล้ำ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2529
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	69/7 หมู่บ้านเมฆฟ้าวิล ต.ท้ายบ้าน อ.เมือง จ.สมุทรปราการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลแพรกษา ต.แพรกษา อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ 10280
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2558 ครูโรงเรียนบัวยั่ว อ.เมืองสมุทรปราการ จ.สมุทรปราการ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2552 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการโรงแรมและท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พ.ศ. 2558 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2561 ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี