

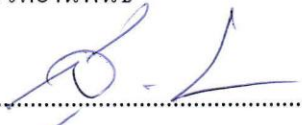
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4


สุภัค วงศ์ภักดี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
พฤษภาคม 2561
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ สุภัค วงศ์ภักดี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

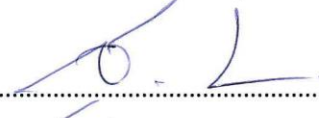
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.สมพงษ์ ปิ่นหูน)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธาน
(รองศาสตราจารย์ชารี มณีศรี)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก)


.....กรรมการ
(ดร.สมพงษ์ ปิ่นหูน)


.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวิชัย โกศัยยะวัฒน์)

คณะศึกษาศาสตร์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา


.....คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต สุรัตน์เรืองชัย)

วันที่ 30 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงของประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดี ตลอดมา ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น ที่ปรึกษาร่วมที่ให้คำแนะนำ แก้ปัญหา และให้ความกระจ่างทางด้านสถิติ ทำให้การทำงานครั้งนี้เป็นไปอย่างมีทิศทาง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นำวิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี ดร.สมุทพร ชำนาญ ดร.สมพงษ์ ปั่นหุ่น ที่กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับการอนุเคราะห์จากท่านผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์ และเพื่อนครู โรงเรียนมัธยมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยและทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ท้ายที่สุดผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ทุกท่าน ที่สร้างกำลังใจ ความรัก ความห่วงใย อีกทั้งให้ความช่วยเหลือตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่มีได้กล่าวถึงในที่นี้

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีอุปการะทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

สุภัค วงศ์ภักดี

56990061: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ ครู โรงเรียนมัธยม/ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สุภัค วงศ์ภักดี: ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (FACTORS TOWARD TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์: สุเมธ งามกนก, กศ.ด., สมพงษ์ ปันหุ่น, ค.ด. 131 หน้า. ปี 2561.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan จำนวน 322 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติพื้นฐานเพื่อกำหนดค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน ตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ระดับปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านในแต่ละด้าน ตามลำดับมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการสูญเสียสัมพันธภาพส่วนบุคคล ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งประกอบด้วย ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ มีเพียงด้านเดียวเท่านั้น คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ในการศึกษาเพื่อสร้างสมการพยากรณ์นั้น พบว่า มีตัวแปร จำนวน 5 ตัว สามารถร่วมกันในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และปัจจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัย เท่ากับ .729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.856 + .339 (X_2)_{\text{การจัดการเรียนการสอน}} + -.243 (X_6)_{\text{ความอ่อนล้าทางอารมณ์}} + .107 (X_3)_{\text{สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล}} + .105 (X_7)_{\text{ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน}} + .095 (X_8)_{\text{ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน}}$$

56990061: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ SECONDARY SCHOOL TEACHER/
THE SECONDARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4

SUPAK WONGPAKDEE: FACTORS TOWARD TEACHER'S

QUALITY OF WORK LIFE IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 4. ADVISORY COMMITTEE: SUMET
NGARMKANOK, Ed.D., SOMPONG PUNHOON, Ph.D. 131 P. 2018.

This research aimed to study the factor levels on work environment, dejection in performance, and teacher's quality of work life in secondary school under the Secondary Education Service Area Office 4, to study the relationship between factors on quality of work life and factors on dejection in performance, and quality of work life of teachers in secondary school under the Secondary Education Service Area Office 4 as well as to create prediction equation towards teacher's quality of work life in the secondary schools based on factors on work environment and dejection in performance by using questionnaire created by the researcher. The sample group of this research was 322 teachers in secondary schools under the Secondary Education Service Area Office 4. The sample size was determined by using Krejcie & Morgan's table. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The results were that:

1. The overall picture of factors on work environment of teacher in secondary schools under The Secondary Education Service Area Office 4 was at high level. When considered at each dimension, the levels of factors were ordered as follows: physical characteristics of workplace, colleague, instructional management, welfare and benefits, and qualifications of superiors. For factor on dejection in performance of teacher in secondary schools under, the Secondary Education Service Area Office 4, was in low level in overall picture. When considered at each dimension, the levels of factors were ordered as follow: loss of personal relationship, emotional exhaustion, and disappointment towards personal success. For level of quality of work life of teacher in secondary schools under The Secondary Education Service Area Office 4, it was

in high level in overall picture. When considered at each dimension, it was found that teacher's quality of work life, consisted of social benefits, personal abilities development, right of privacy, career advancement and stability, balance between work life and personal life, safety of workplace and health promotion, and social integration, was at high level. There was only one dimension of teacher's quality of work life that was in moderate level, it was fair and sufficient income.

2. Factors on work environment and dejection in performance had relationship with teacher's quality of work life in all dimensions both in positive and negative relationships. Factors with positive relationship were physical characteristics of workplace, instructional management, welfare and benefits, colleagues, and qualifications of superiors. Factors with negative relationships were emotional exhaustion, disappointment towards personal success, and loss of personal relationship. All factors had relationship with teacher's quality of work life with statistical significance at .01 except for factor on disappointment towards personal success with statistical significance at .05.

3. For factors on work environment and dejection in performance, in overall, they were able to be used for predicting teacher's quality of work life. It was found that there were 4 factors affecting the level of teacher's quality of work life including factors on instructional management, welfare and benefits, physical characteristics of workplace, and appointment against personal success. There was only one factor with negative relationship with improving level of teacher's quality of work life, it was disappointment towards personal success. Accumulated multiple correlation coefficient of these 5 factors was .729 with statistical significance at .05. In addition, teacher's quality of work life could mutually predicted up to 53.2% as shown in predicted equation of raw scores, i.e.,

$$\hat{Y} = 1.856 + .339 (X_2)_{\text{instructional management}} + -.243 (X_6)_{\text{emotional exhaustion}} + .107 (X_3)_{\text{welfare and benefits}} + .105 (X_7)_{\text{physical characteristics of workplace}} + .095 (X_8)_{\text{disappointment towards personal success}}$$

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ต
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
คำถามการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	12
หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู.....	15
ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง.....	43
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	93
อภิปรายผล.....	97
ข้อเสนอแนะ.....	100
บรรณานุกรม.....	102
ภาคผนวก.....	112
ภาคผนวก ก.....	113
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	129
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	131

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป แนวคิด หลักการและทฤษฎี.....	30
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนแต่ละสาขาเขต สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	64
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4.....	71
4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	72
5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	72
6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	73
7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4.....	74
8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	75
9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ใน การปฏิบัติงานในภาพรวม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....	76

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
10	76
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
11	77
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ของครูใน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
12	78
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูใน โรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
13	79
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม..</p>	
14	80
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
15	80
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
16	81
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
17	82
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	
18	82
<p>ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4.....</p>	

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 83
20	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 84
21	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 85
22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 87
23	การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 88
24	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบ ภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)..... 88
25	อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัย สภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 8 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4..... 89
26	ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู..... 90
27	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 126
28	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน..... 127

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29	ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู..... 128

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์.....	36
3 ผลที่เกิดจากความหือแท้.....	51

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโตก้าวหน้า จึงหันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อีกทั้งปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จำเป็นต้องมีการวางแผนเพื่อที่จะรองรับสถานการณ์ด้านต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554 มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพคน โดยกำหนดว่าคนไทยทุกคนต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายสติปัญญาคุณธรรม จริยธรรม อารมณ์ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีทักษะในการประกอบอาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2550) คุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขนั้นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้านรวมกัน ทั้งในความเป็นนามธรรมและรูปธรรม ดังนั้นในพุทธศักราช 2542 ประเทศไทยจึงต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาคุณภาพการศึกษา ให้ตอบสนองความต้องการของสังคม ให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความคิด ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และสามารถดำรงชีวิตให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

เมื่อการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพมนุษย์ ครูจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างทรัพยากรบุคคลให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ งานของครูเป็นการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ดังพระบรมราโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ซึ่งพระราชทานแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู ณ อาคารสวนไหมอัมพรในวันพุธที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2526 ความตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญอย่างยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้ามั่นคง เพื่อให้เยาวชนได้เจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าสมบูรณ์ในทุกด้าน จนสามารถช่วยกันสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไป...” นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) ได้เน้นความสำคัญของครูอาจารย์ไว้ในหมวดที่ 7 ว่าด้วย ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ในมาตรา 55 บัญญัติใจความสำคัญว่า ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและ

วิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับตัวบ่งชี้พื้นฐานด้านการบริหารและพัฒนาสถาบันว่าให้มีการส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกฉบับสถานศึกษา, 2554) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น เพื่อให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดี มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มความสามารถ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เป็นองค์กรที่รับผิดชอบดูแล ครู และนักเรียนของโรงเรียนในสังกัดทั้งหมดจำนวน 42 โรงเรียน ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ปัญหาที่พบ คือ ครูไม่ได้มีเพียงภาระงานด้านการจัดการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ครูยังมีความจำเป็นต้องรับผิดชอบนอกเหนือจากงานสอน ครูต้องมีการเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งบ่อยครั้งมักมีการจัดการอบรมในช่วงวันหยุด และด้วยภาระหน้าที่ดังกล่าวที่ครูต้องปฏิบัติตนเองเป็นผลให้ครูเกิดความเหนื่อยล้า จนกลายเป็นความท้อแท้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ ปัญหาอีกประการ คือ ปัญหาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความหมายรวมถึง อาคารสถานที่ เครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน สถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบ นโยบาย วัฒนธรรมองค์กร (สำเนา ขจรศิลป์, 2542) ดังนั้น การทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม จะส่งผลต่อให้เกิดปัญหาทางกายภาพ และทางจิตวิทยา ในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นอาจไม่ใช่เรื่องที่ยากจนเกินไป หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์กรและฝ่ายผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่จะต้องร่วมมือกันเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในการทำงาน นำไปสู่ความพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัด ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลไทยในปัจจุบัน ที่ต้องการส่งเสริมผลิตและพัฒนากำลังคน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2558)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวมานั้น เป็นเหตุผลให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พร้อมทั้งศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยหวังว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ จะสามารถเป็นแนวทางให้การบริหารงานบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 นำไปวางแผนกำหนดนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดได้อย่างเหมาะสม รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แก้ไขเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ระดับใด
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ระดับใด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครูสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูล สำหรับนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เพื่อจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เกิดจากแนวคิดว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลไม่ว่าอาชีพใด ๆ ตำแหน่งใด ย่อมประสบปัญหาในการทำงานด้วยกันทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากตนเองหรือจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Decenso and Robbins (1998, p. 520) และแนวคิดของ Maslach and Jackson (1981, p. 113) บางส่วนมาเป็นปัจจัยในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในปฏิบัติงาน

ปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของ Walton (1975, pp. 93-95) มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ อันประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม

ขอบเขตด้านประชากร

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 2,568 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจัดแบ่งกลุ่ม ประชากรตามสหวิทยาเขต จากนั้นกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 322 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มี 5 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ การจัดการเรียนการสอน สวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ 2 เป็นปัจจัยด้านความท้อแท้ในการทำงาน มี 3 ตัวแปร ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้อาศัยแนวคิดเรื่องแนวคิดของ Walton (1975, pp. 93-95) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ อันประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม

ซึ่งการที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใดนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และพบว่า ปัจจัยที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กำหนดตัวที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานผู้วิจัยได้พัฒนามาจากแนวคิดของ Herzberg (1981, pp. 66-67) ที่ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานได้พบว่าคนที่ทำงานได้อย่างมี

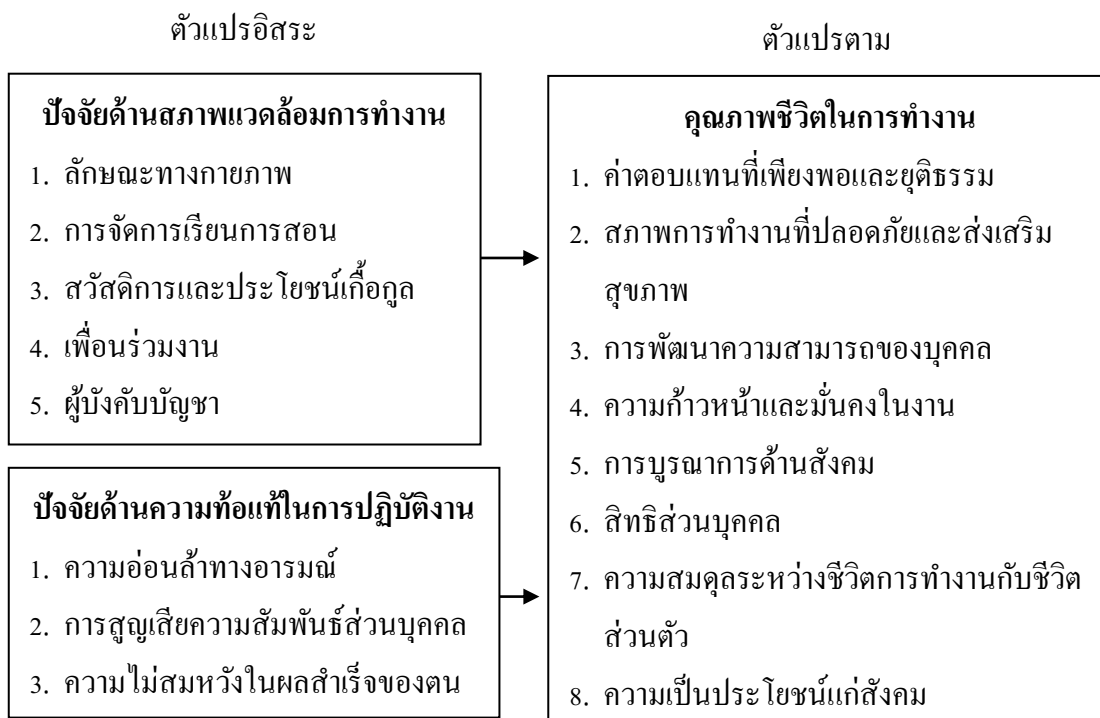
ประสิทธิภาพนั้น มีอยู่สององค์ประกอบแรกเป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบเชิงใจ ซึ่งประกอบด้วย ผลสำเร็จในงานที่ทำ การยอมรับในผลที่สำเร็จ การทำงาน ด้วยตนเองอย่างอิสระ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงานที่ตนเองปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบ ที่สอง คือ องค์ประกอบสนับสนุนให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เรียกอีกอย่างว่า องค์ประกอบ สุขสมบูรณ์ ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา สถานภาพทางสังคมความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือนและความเป็นอยู่ส่วนตัว แนวคิดของ Astin (1972, p. 67) ได้แบ่งองค์ประกอบสภาพแวดล้อม ในการทำงานออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านการเรียนการสอน ด้านการบริหาร และด้านอาคารสถานที่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเอาแนวคิดของทั้งสองท่านมาปรับให้สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของครูใน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 แบ่งเป็น 5 ด้านด้วยกัน คือ

1. ลักษณะทางกายภาพ
 2. การจัดการเรียนการสอน
 3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 4. เพื่อนร่วมงาน
 5. ผู้บังคับบัญชา
2. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานจากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการต่าง ๆ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Freudenberger (1974, pp. 159-160) ที่ว่า ความท้อแท้คือความเบื่อหน่ายงาน ที่ทำมานาน เกิดความเหนื่อยล้า เพราะความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไปประกอบ กับแนวคิดของ Maslach (1978, p. 113) ที่ว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับการสูญเสียสัมพันธภาพ กับผู้อื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น ขาดความสนใจหรือความเอาใจใส่ กับผู้มารับบริการ ผู้ที่เกิดความท้อแท้นั้นส่วนมากได้รับความกดดันจากการทำงาน มาพัฒนา เป็นปัจจัยที่ใช้ในการการศึกษาครั้งนี้ โดยกำหนดขอบข่ายในการศึกษาปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน อันประกอบด้วย

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. ความด้อยสัมพันธภาพกับผู้อื่น
3. ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ค้นคว้า ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ใน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate ancompensation) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป หรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม หรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

1.2 สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึง สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงคลื่นและการรบกวนทางสายตา

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองงานที่ทำได้ต้องเป็นงาน

ที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวางมีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเอง ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดให้มีประสบการณ์การเรียนรู้ภายใต้เงื่อนไขเวลาที่กำหนด เพื่อเอื้อให้เกิดความเป็นไปได้ในการเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติสร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานมีความรับผิดชอบ ตลอดจนมีความพร้อมในการรับตำแหน่งใหม่ที่จะก้าวหน้าต่อไป

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของตนเอง อันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคตและการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการการที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเองและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้ามีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

1.5 การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชนการเปิดเผยของตนเองความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

1.6 สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งได้มาจากความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเหนือเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันตราย ความมีอิสระในการพูด (Free speed) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น การมีความเสมอภาค (Equity) เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงานกระบวนการที่ถูกต้อง (Due process) ต้องปกครองกัน

ด้วยระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน
ความเป็นส่วนตัวความขัดแย้งกันทางความคิดและอื่น ๆ

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง
การทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการ
การแบ่งเวลาอาชีพการเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล
และเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในการทำงาน
ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความ
ความเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
การทำงานของบุคคลหนึ่งที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น เพราะคนบางคนทุ่มเท
ในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเอง
โดยไม่จำเป็น ดังนั้น เราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า

1.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินไป
ในลักษณะที่ได้รับความชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม
ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำ
อะไรเพื่อตัวเองเพื่อครอบครัวแล้ว ยังจำเป็นต้องทำอะไรหรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน
ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลาหรือสละ
ความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า

2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ภาวะหรือสภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
หรือเป็นอยู่รอบตัวของมนุษย์ ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
การทำงานรวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน อาจเป็นคนซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา
หรือสิ่งของซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานด้วย นอกจากนี้ ยังรวมไปถึงสภาพอากาศ ความร้อน
ความเย็น พลังงานต่าง ๆ แสงสว่าง ลม เสียง รังสี ก๊าซ ฝุ่นละออง โดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
จะประกอบไปด้วยด้านต่าง ๆ ทั้งหมด 5 ด้านด้วยกัน ได้แก่ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านการจัด
การเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านเพื่อนร่วมงานและด้านผู้บังคับบัญชา
ทั้งนี้ในการบริหารงานทุกประเภท จำเป็นต้องมีปัจจัยหรือทรัพยากรพื้นฐานทางด้านสภาพแวดล้อม
ทางกายภาพที่ดี

2.1 ลักษณะทางกายภาพ หมายถึง สภาพสถานที่ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในการทำงานของข้าราชการครู ว่าต้องมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้สายตา
ในการอ่านเขียนอยู่เสมอ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จัดทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศน่าอยู่
อาศัย รวมถึงการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป นอกจากนั้น

ยังต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่นน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ การจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจภายในโรงเรียน จัดบริเวณของโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอด้วย

2.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้แก่ การมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การสอนการจัดเตรียมสถานที่ เอกสารการวัดการประเมินผล ตารางสอนและแผนการสอน การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียน และจัดครูประจำวิชาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามเนื้อหาวิชานั้น ๆ

2.3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ครูผู้ปฏิบัติงานทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่ไม่ใช้ตัวเงิน เราจะเรียกว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลาหยุด ค่ารักษาพยาบาล ค่ายานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ค่าการศึกษาบุตร หรือการสนับสนุนให้เรียนต่อ การสนับสนุน สื่อและวัสดุการสอน

2.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง มีการปฏิบัติงานเป็นทีม มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเอื้ออารีต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการขัดแย้งกัน ก็จะส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

2.5 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้งต้องรู้จักการสร้างสัมพันธภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำมาซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีด้วย

3. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความไม่สมหวัง ความเบื่อหน่ายงานที่ทำมาเป็นเวลานานเกิดความอ่อนล้า เพราะความต้องการและความคาดหวังมากเกินไป ทำให้เสียสัมพันธภาพกับผู้อื่นและเกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น รวมถึงความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความท้อแท้ที่มีต่อการปฏิบัติงาน วัดด้วยแบบวัดความท้อแท้ของแมสแลค (Maslachburnout inventory) คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

3.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครูซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้น ๆ นานเกินไป จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีได้

3.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง ความเบื่อก่อนต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะแสดงความเฉยเมย ไม่สนใจต่อกันรอบข้าง ทั้งนักเรียน เพื่อนครู หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชา เกิดความระแวงต่อบุคคลอื่นและมองคนในแง่ร้าย

3.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง การที่ครูเกิดความรู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่พอใจในผลงาน รู้สึกอึดอัดใจ จนประเมินค่าในตนเองในทางที่ไม่ดี รู้สึกกังวลใจว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

4. ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ทั้งที่เป็นข้าราชการครู ครูที่เป็นพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ โดยรับผิดชอบบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระบุรี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยได้ศึกษา ค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
2. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ได้กำหนดเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขตทั่วประเทศ โดยสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย พื้นที่จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระบุรี มีโรงเรียน ในสังกัดจำนวน 42 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,667 คน และจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จึงได้มีการจัดการศึกษาแบบสหวิทยาเขต เพื่อให้พัฒนาสถานศึกษา ที่เป็นนิติบุคคลให้คุณภาพการเรียนการสอน และการสร้างค่านิยมความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อโรงเรียน อันจะส่งผลต่อการกระจายอำนาจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตลอดจน ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนในโรงเรียนใกล้บ้านและโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยแบบออกเป็น 8 สหวิทยาเขต ประกอบด้วย สหวิทยาเขตสลับงาช สหวิทยาเขตปทุมเบญจา สหวิทยาเขต ส่วนเทพรัตนทิพย์ สหวิทยาเขตปิยมิตร สหวิทยาเขตเบญจมิตร สระบุรี สหวิทยาเขตปัจภาคี สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี และสหวิทยาเขตพระพุทธบาทเมืองสระบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 มีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ เป็นองค์กรธรรมาภิบาล ทันสมัย ยกระดับคุณภาพ การมัธยมศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย มีพันธกิจ (Mission)

ของสำนักงานเขตที่มุ่ง 1) พัฒนาการมัธยมศึกษาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ทันสมัยประชากรวัยเรียนมีคุณภาพระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย 2) พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงมีคุณธรรมมีจริยธรรม 3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพเทียบเคียงมาตรฐานสากล 4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพและกระจายอำนาจตามหลักนิติบุคคล ระดมสรรพกำลังสร้างภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาการจัดการมัธยมศึกษาที่เข้มแข็งส่วนเป้าประสงค์ (Goal) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 นั้นประกอบด้วย 1) สร้างสรรค์นักเรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก (World citizen) เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีลักษณะความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามหลักโฮเวิร์ดการ์ดเนอร์ การสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมโลก 2) ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคนดี มีจรรยาบรรณ เป็นคนเก่ง สอนอย่างมีคุณภาพ ใช้ภาษาเพื่อการสอน เป็นภาษาไทย คู่ภาษา อังกฤษ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีขวัญและกำลังใจผ่านการประเมินในระดับชาติ 3) พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้สู่กลุ่มอาชีพ เพื่อการมีงานทำเทียบเคียงมาตรฐานสากล 4) สร้างองค์กรและโรงเรียนชั้นนำบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ TQA เป็นผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารและ 5) ใช้จัดการเรียนการสอนและผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โรงเรียนมีปัจจัยพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานสากล มีการพัฒนาบรรยากาศสภาพแวดล้อมในองค์กรและโรงเรียนให้มีความสะอาดร่มรื่น สวยงาม อบอุ่น ปลอดภัย ปลอดภัยเสถียร 6) ระดมสรรพกำลังภาคีเครือข่ายร่วมพัฒนาจัดการเรียนรู้และร่วมพัฒนากับสถานศึกษาในระดับท้องถิ่นระดับภูมิภาคระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

เพื่อการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาให้มีความเป็นมาตรฐานสากลนั้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการบริหารคือยุทธศาสตร์เพื่อพลีระบบการจัดการมัธยมศึกษาและระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล ที่มีใช้มุ่งแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงคุณภาพในมิติการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยส่งเสริมให้นักเรียนพัฒนามิติคุณภาพเก่ง 8 ประการตามหลักเฮวาร์ด การ์ดเนอร์ ดังนี้ 1) เก่งภาษา เก่งในการใช้ถ้อยคำ มีความสามารถด้านการอ่าน เขียน เช่น นักกฎหมาย นักเขียน นักหนังสือพิมพ์ 2) เก่งตรรกะ-คณิตศาสตร์ มีความสามารถด้านตัวเลขและเหตุผล ประดิษฐ์คิดค้น เช่น นักวิทยาศาสตร์ บัญชี โปรแกรมเมอร์ 3) เก่งมิติ ด้านการคิดรูปภาพ มองสิ่งต่าง ๆ ได้มากกว่าคนอื่น เขียนออกมาเป็นภาพได้ชัดเจน เช่น สถาปนิก ศิลปิน วิศวช่างกล นักถ่ายรูป 4) เก่งร่างกาย การเคลื่อนไหว ความสามารถด้านพลกำลังความคุมการเคลื่อนไหวของร่างกาย เช่น นักกีฬา นักประดิษฐ์ หัตถกรรม นักแสดงกายกรรม 5) เก่งดนตรี ความสามารถและชื่นชมในเสียง ทำนอง จังหวะ หูไว ต่อเสียง จับจังหวะ แยกเสียงเครื่องดนตรีได้ดี เช่น นักดนตรี นักประพันธ์เพลง 6) เก่งมนุษยสัมพันธ์

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น สังเกตและรับรู้อารมณ์ เช่น นักบริหาร ประสานงาน นักไกล่เกลี่ย และเป็นครูได้ดี 7) เก่งในการรู้จักใจของตนเอง เป็นผู้ที่ประเมินและ เข้าใจอารมณ์ของตนเองได้ดี ชอบคิดไตร่ตรอง ชอบนั่งสมาธิ มีวินัยในตนเองสูง เช่น พระ นักสอน ศาสนา นักแนะแนว 8) เก่งการเป็นนักธรรมชาติวิทยา การสังเกตสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ การจำแนกแยกแยะจัดหมวดหมู่ สิ่งต่าง ๆ รอบตัว เป็นผู้รักธรรมชาติ เข้าใจธรรมชาติตระหนัก ในความสำคัญของสิ่งแวดล้อมรอบตัว

นอกจากจะมีการกำหนดยุทธศาสตร์ไว้แล้วนั้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนเป็นรูปธรรม ยิ่งขึ้น อีกทั้งให้ง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จึงได้กำหนด นโยบายขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดการศึกษาสนองนโยบายโรงเรียน มาตรฐานสากลมุ่งสู่มัธยมเชิงปฏิบัติการ เพื่อการประกอบอาชีพการมีงานทำ ตามศักยภาพ ความพร้อมของโรงเรียนและผู้เรียนเพื่อเตรียมประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อาเซียน+3 และสังคมโลก 5 ภูมิภาคหลักของโลก คือ ทวีปเอเชีย ทวีปยุโรป ทวีปอเมริกา ทวีปออสเตรเลีย ทวีปแอฟริกา จุดสำคัญอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนปลายนักเรียนมีทางเลือกมากขึ้น เป็นมัธยมศึกษา เชิงปฏิบัติการ (Secondary career education) ผู้เรียนมีโอกาสเรียนต่อมหาวิทยาลัย สำหรับผู้เรียน ที่ไม่เรียนต่อก็มีภาคปฏิบัติ (Career preparation) ให้ทำงานได้จริงแบบครบวงจร มีการกำหนด สัดส่วนวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสม 5 กลุ่มอาชีพใหม่ คือ 1) อาชีพเกษตรกรรม 2) อาชีพ อุตสาหกรรม 3) อาชีพพาณิชยกรรม 4) อาชีพที่มีความคิดสร้างสรรค์ 5) อาชีพด้านการอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการและบริการ เพื่อให้คนไทยสามารถปรับตัว “เท่าทัน และแข่งขันในเวที สากลโลกได้” และให้เป็นมัธยมเชิงปฏิบัติการ มิใช่เป็นการเรียนแบบวิทยาลัยเทคนิค แต่เน้น สนับสนุนให้สถาบันการศึกษาสามารถประกอบธุรกิจตามศักยภาพของพื้นที่การจัดหลักสูตร การเรียนรู้ในโรงเรียน แบ่งได้ 2 สมรรถนะ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และสมรรถนะสู่อาชีพ หน้าที่ จัดการศึกษา เรียนจบแล้วต้องกำหนดทิศทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพได้ นำจุดแข็งทางวิชา การนำเทคโนโลยีมาเชื่อมโยงสู่การปฏิบัติการ เป็นการศึกษาที่เตรียมคนสู่อาชีพอย่างมีศักยภาพ มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเป็นพี่เลี้ยงเชื่อมโยงไปยังหลักสูตรตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย และจะสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การใช้ปฏิบัติการในมหาวิทยาลัย ทำงานนิเทศร่วมกับเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียน

หลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) นับว่าเป็นปรากฏการณ์ครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา ในราวช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 หลังจากนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ได้รับความสนใจศึกษาค้นคว้า และนำไปปรับใช้กับการพัฒนาองค์กรกันอย่างแพร่หลาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สำหรับในประเทศไทย แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในช่วงแรกนั้น ยังไม่เป็นที่ไปอย่างกว้างขวางมากนัก จนมาได้รับการกล่าวถึงในวงการพัฒนาสังคมไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 ที่นอกจากจะเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแล้ว ยังคาดหวังให้การเจริญเติบโตนี้นำมาซึ่งความเท่าเทียมกันทางสังคม (สมชาย ภคภาสวณิช, 2542, หน้า 56) แนวทางนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจดังกล่าวได้กลายมาเป็นกรอบแนวทางของการวางแผนพัฒนาประเทศ ในระยะต่อมาของไทย ที่มุ่งเน้นการเพิ่มรายได้ของประชาชน โดยหวังว่าถ้ารายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้นจะทำให้มีการกินดีอยู่ดีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และใช้เศรษฐกิจเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น บนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นคนไทย รู้จักตัวตน รู้จักวัฒนธรรมไทย

ในเวลาถัดมาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้บัญญัติ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาเป็นปรัชญานำทางและบริหารประเทศควบคู่ไปกับกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม (Holistic paradigm) ที่มีคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่สมดุล ทั้งด้านตัวคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและความเป็นอยู่ดีมีสุขของคนไทย หลังจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่เน้นการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นบริบทของสังคมและเศรษฐกิจ ดำเนินไปอย่างเด่นชัดในกรอบของการพัฒนาคนเป็นมูลฐาน และมองคนในฐานะทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) และทุนมนุษย์ (Human capital) ที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนา จวบจนปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในช่วงการใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ที่ทุกภาคส่วนในสังคมไทยเห็นพ้องร่วมกันน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับชุมชน ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้ง

ร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ยังได้มีการกำหนดไว้ในหมวดที่ 5 แนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ ที่กำหนดให้การดูแลคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดำเนินการ อีกด้วย

ความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิต

เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเรื่องที่มีกรอบแนวความคิดที่กว้างและหลากหลายมาก จึงทำให้การทำความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตอาจมีแตกต่างกันไป จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการได้ให้ไว้ดังนี้

Socrates (n.d. อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 54) ได้กล่าวว่าชีวิตที่ดีสำหรับมนุษย์ คือ ชีวิตที่มนุษย์รู้จักใช้สติปัญญาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นเองตามธรรมชาติด้วยตนเอง ซึ่งมีการตรวจสอบในการที่จะรู้จักตนเองและปรับปรุงตนเองให้สูงขึ้น เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่สุดและเป็นที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรมในระบบสังคม ส่วน

Plato and Aristotle (n.d. อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553, หน้า 54) มีแนวคิดที่คล้ายคลึงกัน คือ ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์ ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ ต้องอาศัยรวมกันเป็นกลุ่ม จึงเกิดระบบสังคมการเมือง ซึ่งจุดหมายสำคัญของสังคมก็คือ การสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้พลเมืองสามารถมีชีวิตที่ดีที่สุด และถือเป็นหน้าที่ของรัฐบุรุษที่จะกำหนดชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชน ตลอดจนเป็นผู้ให้การศึกษอบรมและฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง

Schermerhorn (1996, p. 5) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสบการณ์เกี่ยวกับคุณภาพทั้งหมดที่บุคคลพบในสถานที่ทำงาน อันแสดงออกอย่างแท้จริงถึงความเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ของพนักงาน

Cascio (2006, p. 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นเป็นความรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน

พินิจ รัตนกุล (2518, หน้า 35) ได้นำเสนอว่า แนวคิดชีวิตที่ดีในสมัยนั้นกล่าวโดยสรุปว่าชีวิตที่ดี ขึ้นอยู่กับตัวมนุษย์เองที่พัฒนาชีวิตของเขาให้เป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการในชีวิตที่ดี โดยมีระบบสังคมและการเมืองเป็นเพียงส่วนร่วมสนับสนุนให้มนุษย์พัฒนาชีวิตที่ดีภายใต้กฎเกณฑ์ของสังคมคุณภาพชีวิตหรือการมีชีวิตที่ดี

George and Berelson (1980 อ้างถึงใน อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ, 2541, หน้า 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง มิติของการมีชีวิตที่ดี ประกอบด้วย ความสุขความพอใจในชีวิต ความนับถือตนเอง สุขภาพ และสภาพการทำงานของร่างกาย และสภาวะทางเศรษฐกิจที่ดี

Campbell (1976, pp. 117-124) เสนอว่า คุณภาพชีวิต เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะ ซึ่งไม่เพียงแต่หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ทางด้านสำคัญทางจิตใจหรือความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เท่านั้น หากรวมถึงสิ่งที่เป็นคุณค่าความสำคัญทางจิตใจหรือความรู้สึกที่จับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำคัญในหน้าที่การงาน ความปลอดภัย เป็นต้น คุณภาพชีวิต จึงเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์การ องค์กรประกอบต่าง ๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญ มากที่สุดของบุคคล

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ไว้เกี่ยวกับความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิตนั้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมที่ตนอยู่ได้อย่างดี ขณะเดียวกัน ก็สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถใช้ศักยภาพส่วนบุคคลสร้างสรรค์ พัฒนาตนเองและสังคมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุขนั่นเอง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากและมีความแตกต่างกัน หลากหลาย เนื่องจากเหตุผลหลายประการ คือ คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ ที่สามารถบรรยายหรือตีความ โดยผ่านความคิดและภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจาก มุมมองที่หลากหลายเกิดจากประสบการณ์พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริง ต่าง ๆ แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับกำหนดยุทธศาสตร์ความหมายให้ชัดเจน เพื่อให้สามารถ ประเมินกระบวนการและผลต่าง ๆ ได้ และให้เป็นที่ยอมรับร่วมกันของบุคคลในสังคมเดียวกันได้ ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและพัฒนาการของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ล้วนอยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่าง ๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ซึ่งหากเป็นนิยามแบบเดียวกันก็หมายถึง คนทุกคน โดยไม่มีการคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษา ซึ่งคงยากที่จะยอมรับได้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงยากที่จะกำหนดนิยาม ของ “คุณภาพชีวิต” ให้อยอมรับกันเป็นสากล อย่างไรก็ตาม ได้มีนักวิชาการให้คำนิยามไว้หลากหลาย ดังนี้

Walton (1975, p. 92) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่ แค่กำหนด เวลาแต่ละวันในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครอง แรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และปรารถนาให้ชีวิตบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานเช่นนี้ บ่งชี้ถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบการทำงาน

Merton (1977, p. 64) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุก ๆ เรื่อง เกี่ยวกับจริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและไม่พอใจของคนงาน การจัดการ เพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

Hickman and Suttle (1977, p. 64) คุณภาพชีวิตของงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะป็นระดับคนงาน หัวหน้าผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และส่วนที่สำคัญ คุณภาพชีวิตงานนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันองค์กรได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Guest (1997, pp. 76-78) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลผลิตที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจหมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทน หรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์กับบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arnold and Feldman (1976, pp. 491-492) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงานในเชิงคุณภาพ ทั้งในเรื่องของบุคลากร เทคโนโลยี และสภาวะเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร ทำให้เกิดความพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Delamater and Takezawa (1980, pp. 189-199) เสนอนิยามของความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร สามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและประการ

สุดท้าย จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย แต่ถึงกระนั้น เดลาโมท และทาเคซาว่า ก็ยังเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายกว้างและชัดเจน โดยทั้งสองได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายแง่มุม ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงานส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายแคบที่สุด คือ ผลลัพท์ของงานที่จะมีผลต่อคนงานจะหมายถึง การปรับปรุงในองค์กร และลักษณะของงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรจะได้รับการเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของพวกเขา และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความหมายในการทำงานอย่างมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่ใช้ภาษาพูดฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker' protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อม (Working environment) และประชาธิปไตยในที่ทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Brief (1981) มองว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความรู้สึกทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-being) ของเขา และความสุขโดยรวมของชีวิต (Whole happiness) อันเป็นความพึงพอใจที่มีต่อชีวิตและแนวโน้มชีวิตทางบวก

Skrovan (1983, pp. 1-6) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นกระบวนการดำเนินขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่บรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ที่สะท้อนหรือดูได้จากระดับความพึงพอใจของสมาชิกในองค์กรในสิ่งสำคัญที่บุคลากรต้องการ โดยผ่านประสบการณ์ในการทำงานของพวกเขาในองค์กรนั้น ๆ

Gordon (1993, pp. 632-633) ขยายความสามารถให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มค่างานและวิธีการออกแบบงานทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้เกิด

สภาพการทำงานที่มีคุณภาพขั้นต้นนั้น เพื่อประกันค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะการเติบโต และความก้าวหน้าของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิส่วนบุคคล ความสอดคล้องของกิจกรรมในงานและนอกงาน และความเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานยังหมายถึง การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การเพิ่มค่าจ้างระบบการให้รางวัลที่สร้างสรรค์ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Hodgetts (1993) และ Cascio (1998, pp. 18-19) เสนอไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการตอบสนองของงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหา และการตัดสินใจภายในองค์กร โดยอาศัยการกำหนดเงื่อนไขสภาพแวดล้อมตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและระบบการปฏิบัติงานในองค์กร และปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนภาพในองค์กร ทั้งการให้คำปรึกษาและนิเทศ ความใกล้ชิดบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งการให้โอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานและการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนเน้นการทำงานร่วมกัน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ พิจารณาได้จากขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับความต้องการ

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266-267) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง ชีวิตที่ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531, หน้า 15) เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงานในองค์กร

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 155) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ จะปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่า มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเจริญเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

จากความหมายของนักวิชาการทั้งไทยและต่างประเทศที่ได้ให้ไว้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีทั้งผู้ที่มีความเห็นคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันออกไป สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นหมายถึง ระดับความพร้อมสมบูรณ์ และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน

และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากที่ปรากฏในความหมายหรือคำนิยามของนักวิชาการต่าง ๆ มีข้อที่น่าสังเกตถึงความเป็นนามธรรมในระดับหนึ่ง และยังคงมีความหมายที่กว้างขวางเกินกว่าที่จะระบุชี้ชัดไปได้ นักวิชาการจึงพยายามกำหนดลักษณะมิติ องค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้และใช้อธิบาย ประเมินและใช้เป็นแนวทางสร้างคุณภาพในการทำงานขององค์กร ซึ่งโดยทั่วไปนั้นมีหลายด้าน อาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทักษะและค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มและองค์กรนั้น ๆ และยังรวมถึงระยะเวลาการทำงาน ความมั่นคงของการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงาน รูปแบบการจัดการต่าง ๆ ตามที่มึนักวิชาการเสนอไว้ดังนี้

Walton (1973 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541, หน้า 26) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and compensation) คือ ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายและลักษณะของค่าตอบแทนไว้ดังนี้ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) สิ่งที่ถูกปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงกลิ่นและการรบกวนทางสายตา

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working compensation) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือ การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะ และความรู้ของตนเองงานที่ทำงานต้องเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและควบคุมตนเองได้ ซึ่งจะส่งผลให้

ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสร่วมวางแผนหรือตัดสินใจในงานด้วย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security) การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย ซึ่งจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ของตนเอง อันจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต และการให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการ เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลอย่าง เช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะค่านิยม เป็นต้น โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็น คือ โอกาสที่จะก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบาย วิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้าคาดหวังว่าจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคคลนั้นไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้าความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นในบุคคลนั้น ๆ การที่บุคคลจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่จะแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและเป็นธรรม รวมทั้งสามารถอธิบายให้พนักงานในองค์กรเข้าใจได้เป็นอย่างดี งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายมีผลต่อการคงไว้ซึ่งความสามารถของตนเองและมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ก้าวหน้ามีความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเองความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและการปกป้องสิทธิของตน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิ

ส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมากนักน้อยเพียงใด ซึ่งดูได้จากความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเหนือเวลาการทำงานหรือชีวิตส่วนตัวในครอบครัวของพนักงาน จะไม่ถูกก้าวท้าวเป็นอันขาด ความมีอิสระในการพูด (Free speed) พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น การมีความเสมอภาค (Equity) เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคลกฎระเบียบผลที่พึงได้และความมั่นคงในงานกระบวนการที่ถูกต้อง (Due process) ต้องปกครองกันด้วยระเบียบข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงานความเป็นส่วนตัวความขัดแย้งกันทางความคิดและอื่น ๆ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) การทำงานของบุคคลหนึ่งไม่ควรมีความสมดุลกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวกับการแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอการทำงานของคนหนึ่ง ควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัวการทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงอย่างมาก คือ การจัดสรรเวลา การแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงาน โดยทอดทิ้งส่วนอื่น ๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้น เราควรจัดแบ่งเวลาและใช้ชีวิตให้เหมาะสมและอย่างคุ้มค่า

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสให้สมาชิกได้รับรู้และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน คนเรานอกจากจะทำอะไรเพื่อตัวเอง เพื่อครอบครัวแล้ว ยังจำเป็นต้องทำอะไรหรือประโยชน์ให้ผู้อื่นด้วยเช่นกัน ในส่วนหนึ่งของชีวิตคนเราต้องรู้จักทำประโยชน์ต่อส่วนรวมบ้าง รู้จักเสียสละเวลาหรือสละความสุขส่วนตัว เพื่อประโยชน์แก่สังคมจึงจะทำให้ชีวิตคนเรานั้นมีคุณค่า

Gillmer (1965, pp. 254-255 อ้างถึงใน เพ็ญแข ช่อมณี, 2544, หน้า 6) ได้เสนอลักษณะของการทำงานที่จะเป็นตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ความมั่นคง ความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ จะปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งการวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะไม่รู้สึกว่ามีค่ามากเท่าไรนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยเลื่อนขั้นพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากยิ่งขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างองค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินขององค์กร

4. ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลงาน และวิธีจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงานเป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงานคือได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานอย่างถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานการนิเทศงาน มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนา และความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานข่าวสารนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคลากรต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน คือ สภาพมีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและ

มีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสม ระยะเวลาทำงานแต่ละวันที่เหมาะสมมีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับคือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา การรักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

ซึ่งไม่แตกต่างจาก Dubrin (1984, pp. 514-515) ได้นำเกณฑ์ 7 ประการในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้อย่างน่าสนใจ ประกอบด้วย

1. รายได้
2. ผลประโยชน์ของพนักงาน
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. ทางเลือกในการทำงาน
5. ความเครียดจากการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน
7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน

Louis (1998) เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์ โดยใช้ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงานอาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การความคุมการทำงาน และการยกย่องนับถือ ในขณะที่

Skrovan (1983, pp. 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ได้แก่ Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตย ที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล DIGNITY คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถหรือ การเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์การได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และ Daily practice เป็นการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลที่ทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

Umstot (1984, pp. 422-423) เสนอเกณฑ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Hues and Cummings (1985) นักวิชาการด้านจิตวิทยาพฤติกรรมองค์กร ได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะต่าง ๆ ที่ประกอบไปด้วย 8 ด้าน เป็นเรื่องเกี่ยวกับการได้รับหรือจัดสรรจากองค์กรที่บุคคลทำงานหรือเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ กล่าวคือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment)
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าเติบโต (Growth)
5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration)
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism)
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space)
8. ความภูมิใจองค์กร (Organizational pride)

สำหรับองค์กร โลกบาล เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International labor organization (ILO) แบ่งมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้รับการแบ่งออกเป็น 5 มิติ (Delamater & Takeawa, 1984, pp. 11-32) ประกอบด้วย

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to traditional goals)
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work)
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on decision)
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work content) และ
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and like)

Knox and Irving (1997) ยังเสนอแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกดีของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมในงานประเภทต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. โครงสร้างหน้าที่ขององค์กร
2. การรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน
3. ขอบเขตความซับซ้อนของบทบาท

4. เส้นทางการก้าวหน้าในอาชีพ
5. การติดต่อสื่อสารกันด้วยความร่วมมือ
6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
7. ลักษณะของงาน
8. ทรัพยากรขององค์กรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

Lewim (1981, p. 301) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขการทำงาน
3. เสถียรภาพการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Delamotte and Takezawa (1984, p. 253) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายเดิม (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน โดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ
2. การได้รับความยุติธรรม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการของพนักงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรม ทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม
3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน
4. งานที่มีความท้าทาย (Challenge of work content) หมายถึง ความสัมพันธ์อีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง
5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินการตลอดชีวิตของคน ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

นอกเหนือจากนักวิชาการที่รู้จักกันเป็นสากลแล้วนั้น ยังมีนักวิชาการของไทยได้ให้
เกณฑ์ในการชี้วัดคุณภาพในการทำงานไว้ดังนี้

ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์ (2535) และทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543, หน้า 59) ได้เสนอปัจจัย
โดยตรงสำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังนี้

1. การคุ้มครองทางสังคม (Social protection) ซึ่งครอบคลุมหลายเรื่อง นับตั้งแต่
โครงการความมั่นคงทางสังคม ไปจนถึงสวัสดิการทางด้านอนามัยสาธารณสุข กล่าวโดยสรุป
นอกเหนือจากรายได้และค่าจ้างแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลเกี่ยวพันไปถึงรายได้และสวัสดิการของ
แรงงานจะเรียกว่าเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดการคุ้มครองทางสังคม
2. การปรับปรุงเงื่อนไขการทำงาน เป็นส่วนที่เกี่ยวกับการยกระดับค่าจ้างเปลี่ยนแปลง
ชั่วโมงการทำงาน และครอบคลุมไปถึงเรื่องอื่น ๆ โดยเฉพาะการเกิดอุบัติเหตุและความเจ็บปวด
อันเนื่องมาจากการทำงาน โดยเน้น โครงสร้าง ความปลอดภัยทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ ยังมีโครงการ
ทดลองภายใต้ชื่อที่รู้จักว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of work life) อันเป็นการปรับปรุง
เกี่ยวกับระบบทำงานภายใต้องค์การให้มีลักษณะมนุษยธรรมมากขึ้น และยังมีปรับปรุงเกี่ยวกับ
ระบบการทำงานภายในองค์การให้มีลักษณะของมนุษยธรรมมากขึ้น
3. การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมในชุมชนที่มีการเน้น
เรื่องราวความเชื่อมโยงระหว่างสิ่งแวดล้อมกับการทำงานภายในองค์การให้มีลักษณะของ
มนุษยธรรมมากขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540, หน้า 2-22) ได้กล่าวถึงการวัดคุณภาพชีวิต
การทำงานในแต่ละด้าน ดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) และความพึงพอใจในงาน
ตรงที่การวัดลักษณะงานมักเป็นการบรรยายแทนที่จะเป็นการประเมิน จะเป็นการวัดการรับรู้
เกี่ยวกับขอบข่ายและลักษณะงานของผู้ประเมิน (Evaluation) จะเป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับ
ขอบข่ายและลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ โดยผู้ทำงานจะตอบคำถามตามการรับรู้ว่างานของตน
มีลักษณะงานแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด ไม่ใช่ปฏิบัติการ เจตคติหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติต่องาน

1. ลักษณะงาน (Job characteristics) การวัดลักษณะงานจะมีความแตกต่างจากการวัด
ความพึงพอใจในงานตรงที่การวัดลักษณะงานมักเป็นการบรรยาย (Descriptive) แทนที่จะเป็น
การประเมิน (Evolution) จะเป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับขอบข่ายและลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน
โดยผู้ทำงานจะตอบคำถามตามการรับรู้ว่างานของตน มีลักษณะงานในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด
ไม่ใช่ปฏิบัติการ เจตคติหรือพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติต่องาน ซึ่งลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่า
เป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการทุ่มเทอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงาน

มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจภายใน ในการปฏิบัติงานของบุคคล ทำให้เขารู้สึกอยากทำงานมากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี

2. ความผูกพันกับงาน (Job involvement) เป็นการวัดความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของบุคคลที่เกี่ยวกับงานระดับความผูกพันกับงาน เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในงานของบุคคล โดยลักษณะของบุคคลที่มีต่อความผูกพันกับงานจะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อในคุณค่าของงาน มีความทุ่มเทเสียสละ มีความภาคภูมิใจในงาน และมีชีวิตเพื่องาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีความผูกพันกับงาน ไม่เห็นว่างานเป็นสิ่งสำคัญ ไม่สนใจงานและไม่คิดว่าจะทำงานได้คืออย่างไร อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้เกิดการย้ายงานและลาออกจากงาน

วิชัย รูปจำดี (2542) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 7 มิติ คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชีวิตการทำงาน สุขภาพ ชีวิตการใช้สติปัญญา ชีวิตครอบครัว ชีวิตชุมชน และสภาพแวดล้อม

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว (ม.ป.ป. อ้างถึงใน นิธินาถ ศิริเวช, 2541) ได้เสนอแนวคิดตัวชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตที่บ่งถึงคุณลักษณะของครอบครัวที่พึงประสงค์ โดยกำหนดองค์ประกอบ ไว้ 7 ด้าน คือ สุขภาพอนามัยและโภชนาการ การศึกษา ชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว การเติบโต ทางเศรษฐกิจและความยากจน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยและประชารัฐ

สุพรรณณี ไชยอำพร และสนิธ สมักรการ (2534) จำแนกคุณภาพชีวิตออกเป็น 13 ด้าน ประกอบด้วย ครอบครัว สังคม การงาน สุขอนามัย เวลาว่าง และการพักผ่อนหย่อนใจ ความเชื่อและศาสนา ความภาคภูมิใจในตนเองเกี่ยวกับความสำเร็จในด้านการงาน การศึกษา และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

เย็นใจ เหลลาหวนิช (2520, หน้า 50-52) คุณภาพชีวิตอาจแบ่งได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) สิ่งที่เป็นระดับพื้นฐาน คือ ส่วนที่ทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ ประกอบด้วย เสรีภาพขอเขตแห่งกฎหมายหรือประเพณีของสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ 2) สิ่งที่เป็นต่อการเพิ่มคุณภาพชีวิต เป็นส่วนที่เพิ่มจากสภาพพออยู่ได้ให้กลายเป็นอยู่ดี

นิศารัตน์ ศิลปะเดช (2540) องค์ประกอบคุณภาพชีวิต มี 4 ประการ 1) ความสมบูรณ์ทางร่างกาย 2) ความสมบูรณ์ทางจิตใจและอารมณ์ 3) ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม 4) ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยดำรงชีพ

จากการศึกษาเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น สามารถนำมาการวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป แนวคิด หลักการและทฤษฎี ได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุป แนวคิด หลักการและทฤษฎี

ที่	เกณฑ์ของคุณภาพชีวิต ในการทำงาน	นักวิชาการ/ นักคิด/ นักทฤษฎี											สรุป รวม		
		วอลตัน	กิลเมอร์	ดูบริน	หลุยส์	สโกรแวน	อัมสทอท	ฮิวและ คัมมิงส์	สำหรับองค์กร โลกบาล	น็อกซ์และ เออร์วิง	ลิวิม	Delamotte and Takezawa		ปรีชา	สมหวัง
1	การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	11
2	สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ	✓	✓					✓		✓		✓	✓		6
3	การพัฒนา ความสามารถของบุคคล	✓	✓					✓					✓		4
4	ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓				8
5	การบูรณาการ ด้านสังคม	✓	✓		✓		✓	✓							5
6	สิทธิส่วนบุคคล	✓		✓				✓			✓	✓			5
7	ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิต ส่วนตัว	✓		✓	✓		✓	✓	✓						6

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์ของคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	นักวิชาการ/ นักคิด/ นักทฤษฎี										สรุป รวม		
		วอลตัน	กิลเมอร์	ดูบริน	หลุยส์	สโกรแวน	อัมสทอท	ฮิวและ คัมมิงส์	สำหรับองค์กร โลกบาล	น็อกซ์และ เออร์วิง	ลิวิม Delamotte and Takezawa		ปรีชา สมหวัง	
8	ความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	✓												1
9	องค์การและ การจัดการ		✓							✓				2
10	คุณลักษณะเฉพาะ ของงาน		✓		✓					✓				3
11	สวัสดิการหรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ		✓	✓		✓								3
12	ทางเลือกใน การทำงาน			✓										1
13	ระบอบประชาธิปไตย ในการทำงาน			✓		✓	✓							3
14	ความภาคภูมิใจ ในองค์กร						✓						✓	2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ที่	เกณฑ์ของคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	นักวิชาการ/ นักคิด/ นักทฤษฎี											สรุป รวม	
		วอลตัน	กิลเมอร์	ดูบริน	หลุยส์	สโกรแวน	อัมสทอท	ฮิวและ คัมมิงส์	สำหรับองค์กร โลกบาล	น็อกซ์และ เออร์วิง	ลีวิม	Delamotte and Takezawa		ปรีชา สมหวัง
15	การติดต่อสื่อสาร								✓					1
16	ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา											✓		1

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศจะเห็นได้ว่าแนวคิดทฤษฎีของแต่ละท่านมีความคล้ายกันในหัวข้อดังต่อไปนี้มากที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคลการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นสิทธิส่วนบุคคลความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Walton (1975, pp. 93-95) ในทุกข้อ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของวอลตัน มาเป็นตัวแปรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

หลักปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ เช่น Herrick and Macaby (1975, pp. 63-67) และ Hackman and Suttle (1984, p. 14) ได้อธิบายหลักการสำคัญในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ปลอดภัยจากการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะร่างกายและภาวะเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราการจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่บริการหรือการผลิต ซึ่งแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะผลผลิตให้แก่ผลงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้

เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นมากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหลักหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจหรือวัตถุซึ่งความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานหรือเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ตอนการทำงานเพื่อรับผิชอบต่องานของตนได้อย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีความควบคุมและการร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควร ได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Skrovan (1983, p. 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
3. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลค่าตอบแทน
4. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
5. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความไม่น่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ
6. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

7. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

8. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

Daniel (1988, p. 4) คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์กรและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูงเช่นเดียวกับ Hackman and Suttle (1984, p. 24) มองว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหาและสร้างโอกาสในที่ทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคน บุคคลที่อยู่ในองค์กรและประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุง โครงการพื้นฐานของงานและระบบการทำงานระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Grwwberg and Baron (1995, p. 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานสร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในองค์กรกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้น ต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

จะเห็นได้ว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ อันได้แก่ การเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกเชื่อมั่นผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการลาออกจากงาน ส่งผลทางตรงต่อผลิตภาพการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในภาพรวม

ทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of needs theory) ของ Maslow (1976, p. 112 อ้างถึงใน กฤษ จันทราศรี, 2536, หน้า 29) มีแนวคิด ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่าเขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย
2. ความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์ มีลำดับขั้นตามลำดับความสำคัญ คือ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที



ภาพที่ 2 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

จากภาพที่สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการมูลฐานของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำเนินชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้วชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น ในขั้นแรกนี้องค์กรต่าง ๆ ทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคน โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อคนงานและลูกจ้างจะได้นำเงินไปใช้จ่าย เพื่อแสวงหาลำดับขั้นมูลฐานเพื่อการดำเนินชีวิตของแต่ละคน

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety need) เป็นความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการด้านความปลอดภัยจะเกิดขึ้นตามมา ในความต้องการด้านความปลอดภัยนี้มนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่าง ๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น นอกจากความปลอดภัยทางร่างกายแล้วมนุษย์ยังมีความต้องการด้านความปลอดภัยทางด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจอีกด้วย เช่น การมีงานที่มั่นคงทำ เป็นต้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก การยอมรับเป็นพวกพ้อง (Social or love of belonging need) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการของคนเราที่จะมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับการยอมรับและมีความสำคัญต่อกลุ่มและมีความรู้สึกที่ตนเองมีอิทธิพลบางประการต่อกลุ่มก็จะเกิดขึ้น ความต้องการดังกล่าวนี้เป็นความต้องการในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ ความรักใคร่ ความเป็นมิตรภาพ ความรักจากเพื่อนร่วมงาน และความต้องการที่จะให้บุคคลหรือเพื่อร่วมงานยอมรับในความสำคัญของตน สำหรับองค์กรนั้นย่อมตอบสนองความต้องการดังกล่าวของลูกจ้างได้ โดยให้ลูกจ้างสามารถแสดงความคิดเห็น และความเป็นที่ ได้รับการยอมรับ ควรมีการยกย่องชมเชยเพื่อให้ลูกจ้างเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการอย่างเด่นในสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และรวมทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่น เป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย หรือการมีตำแหน่งสูงในองค์กร

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิด (Self-actualization) เมื่อร่างกายรับการตอบสนองตามลำดับขั้นต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวมาในข้อก่อนหน้านี้นี้แล้วนั้น ไม่นานมนุษย์ก็จะเกิดความรู้สึกไม่พอใจขึ้น หากว่าเราไม่สามารถที่จะทำอะไรที่ตนเองอย่างทำได้ คนเราควรจะได้มีการให้โอกาสที่จะพยายามทำเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้น มีความต้องการที่จะมีความรู้สึกว่ามีคามก้าวหน้าในการใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและทักษะที่ตนเองชอบ

จากแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สรุปได้ว่า บุคคลพยายามที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานให้มาก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมมุ่งไปตอบสนองความต้องการในขั้นที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น จุดสำคัญในความคิดของมาสโลว์ก็คือ ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จนทำให้เกิดความพึงพอใจแล้ว ความต้องการนั้นจะไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป

อย่างไรก็ตามทฤษฎีดังกล่าวก่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมและความต้องการของมนุษย์ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการคาดหวังของมนุษย์ในสถานการณ์ที่ต่างกัน

ทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory) เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Claton Elderfer) แห่งมหาวิทยาลัยเยล ได้รับปรับปรุงลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์เสียใหม่ เหลือความต้องการเพียง 3 ระดับ คือ

1. ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ (Existence needs) คือ ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยในชีวิต เปรียบได้กับความต้องการระดับต่อของมาสโลว์ ย่อโดย E
2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) คือ ความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทั้งในที่ทำงานและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ตรงกับความต้องการทางสังคมตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย R
3. ความต้องการเจริญเติบโต (Growth needs) คือ ความต้องการภายใน เพื่อการพัฒนาตัวเอง เพื่อความเจริญเติบโต พัฒนาและใช้ความสามารถของตัวเองได้เต็มที่ แสวงหาโอกาสในการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ เปรียบได้กับความต้องการชื่อเสียงและการเติมความสมบูรณ์ให้ชีวิตตามแนวคิดของมาสโลว์ ย่อโดย G โดยความต้องการของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่เชื่อว่า เมื่อความต้องการในระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับนั้นจะยิ่งเพิ่มมากขึ้น เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการในระดับต่ำจะมีมากขึ้น เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองมาก ความต้องการในระดับสูงกว่าจะมากไปด้วย และเมื่อความต้องการสูงสุดได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะแสวงหาความต้องการอื่น ๆ อีก มีความแตกต่างสองประการระหว่างทฤษฎี ERG และทฤษฎีลำดับความต้องการ คือ ประการแรกมาสโลว์ยืนยันว่า บุคคลจะหยุดอยู่ที่ความต้องการระดับหนึ่งจนกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว แต่ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ถ้าความต้องการระดับนั้นยังคงไม่ได้รับการตอบสนองต่อไป บุคคลจะเกิดความคับข้องใจ แล้วจะถดถอยลงมาให้ความสนใจในความต้องการระดับต่ำกว่าอีกครั้งหนึ่ง ประการที่สอง ทฤษฎี ERG อธิบายว่า ความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับอาจเกิดขึ้นได้ในเวลาเดียวกันหรือบุคคลสามารถถูกจูงใจด้วยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับในเวลาเดียวกัน เช่น ความต้องการเงินเดือนที่สูง (E) พร้อมกับความต้องการทางสังคม (R) และความต้องการโอกาสและอิสระในการคิดตัดสินใจ (G)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้พัฒนาทฤษฎีการจูงใจซึ่งเป็นที่ยอมรับแพร่หลาย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย โดยแบ่งเป็นปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene factors) ได้แก่ สภาพแวดล้อมของการทำงาน และวิธีการ บังคับบัญชาของหัวหน้างาน ถ้าหากไม่เหมาะสมหรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจ ในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพหรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายามและความสามารถทุ่มเทในการทำงาน มากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับผิดชอบในงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับ ระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

การสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานจึงมีสองขั้นตอน คือ ตอนแรกหัวหน้างานหรือผู้บริหาร ต้องตรวจสอบให้มั่นใจว่าปัจจัยอนามัยไม่ขาดแคลนหรือบกพร่อง เช่น ระดับเงินเดือนค่าจ้าง เหมาะสม งานมีความมั่นคง สภาพแวดล้อมปลอดภัย และอื่น ๆ จนแน่ใจว่าความรู้สึกไม่พอใจ จะไม่เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน ในตอนที่สอง คือ การให้โอกาสที่จะได้รับปัจจัยจูงใจ เช่น การได้รับการยกย่องในความสำเร็จและผลการปฏิบัติงาน มอบความรับผิดชอบตามสัดส่วน ให้โอกาสใช้ความสามารถในงานสำคัญ ซึ่งอาจต้องมีการออกแบบการทำงานให้เหมาะสม ด้วยการตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อน จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นกลาง ไม่มีความไม่พอใจ แล้วจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เฮอริชเบอร์กได้ลดความต้องการห้าขั้นของมาสโลว์เหลือเพียงสองระดับ คือ ปัจจัยอนามัยเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับต่ำ (ความต้องการทางกาย ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคม) ส่วนปัจจัยจูงใจเทียบได้กับการสนองต่อความต้องการระดับสูง (เกียรติยศชื่อเสียง และความสมบูรณ์ในชีวิต)

ทฤษฎีสองปัจจัยนี้อยู่ภายใต้ฐานคติความต้องการทางจิตวิทยา โดยปัจจัยจูงใจจะทำให้ เกิดความพอใจในงาน ขณะที่ความพอใจในงาน เพียงแต่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจเท่านั้น พนักงานจะรู้สึกว่ามีความแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานมากขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อมีปัจจัยจูงใจมากขึ้น เท่านั้น นอกจากนี้เฮอริชเบอร์ก ยังกล่าวอีกว่า การที่จะทำให้มีปัจจัยจูงใจมาก ๆ ได้ จำเป็นต้อง พัฒนางาน (Job enrichment) ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อพนักงานทุกคน ทำให้เกิดแรงจูงใจและความพอใจ ในงาน นอกจากนี้ หากพิจารณาถึงแนวคิดของเฮอริชเบอร์กแล้ว จะเห็นว่าปัจจัยทั้งคู่ไม่ว่าจะเป็น ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยสุขลักษณะ ต่างมาจากความต้องการในเรื่องต่าง ๆ ของมนุษย์นั่นเองและ

เมื่อพิจารณาโดยละเอียดจะเห็นได้ว่า ปัจจัยสุขภาพลักษณะต้องการที่เทียบกัน ได้กับความต้องการระดับต้นตามแนวความคิดของมาสโลว์ ส่วนปัจจัยจิตใจเทียบได้กับความต้องการในระดับสูงตามแนวความคิดของมาสโลว์

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ภายใต้สภาพแวดล้อมปัจจุบันที่องค์กรต้องเผชิญกับแรงกดดันมากขึ้น จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจที่ถดถอย ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารจัดการมีอย่างจำกัด ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ส่งผลทางตรงต่อการแข่งขันและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างความอยู่รอดรวม ตลอดจนถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นของผู้ใช้สินค้าและบริการที่เน้นคุณภาพสูงสุด อันเกิดจากการบริโภคหรือการใช้สินค้าบริการขององค์กร สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นเรื่องท้าทายให้องค์กรทั้งหลาย ไม่เว้นแม้แต่ภาครัฐ ซึ่งมีบทบาทหลักในการให้บริการสาธารณะโดยไม่มุ่งแสวงหากำไร ต่างต้องมุ่งพัฒนาผลงานหรือการให้บริการที่มีคุณภาพตอบสนองอย่างตรงความต้องการและคาดหวังของลูกค้า เพื่อดึงดูดให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจมากที่สุด (Knox & Irving, 1997) การบริหารจัดการเพื่อตอบสนองประเด็นที่กล่าวไปนี้ หลีกเลียงได้ยากที่จะกระทบและกลายเป็นแรงกดดันและความเครียดในการทำงานต่อบุคลากรทั้งหลายที่ต้องทำงานอย่างเร่งรัดอย่างมีคุณภาพ หายใจเข้าออกเป็นประสิทธิภาพ องค์กรที่มุ่งหมายต่อการมีสุขภาพที่ดี (Healthy organization) จึงต่างหันมาให้ความสำคัญต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของสมาชิกผู้สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร เพื่อให้เป็นปัจจัยเสริมสร้างความพึงพอใจและเกิดผลต่อเนื่อง เป็นแรงจูงใจในการทำงานทางบวก อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กร (Holly & Kenneth, 1983) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กรดังกล่าวข้างต้น องค์กรที่ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสม จะมีลักษณะคล้ายกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายและกิจกรรมที่จัดขึ้น จะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหารสหภาพแรงงาน และสมาชิกในองค์กรร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในองค์กร โดยมีนักวิชาการ ได้กล่าวเรื่องนี้ไว้หลายท่าน เช่น

Bowditch and Buono (1990, p. 270) ได้เสนอแนวทางการดำเนินงานขององค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ 6 ประการ ประกอบด้วย

1. การให้ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. การจัดสภาพแวดล้อมในองค์กรให้ปลอดภัย
3. ส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรและใช้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ
4. การให้โอกาสบุคลากรได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

5. การสร้างสังคมที่ดีของผู้ร่วมงานในองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และได้รับการยอมรับ

6. มีรัฐธรรมนูญของกิจการ (Constitutionalism) เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้ร่วมงาน Arnold and Barnes (1992, p. 6) นำเสนอไว้ว่า การที่บุคคลจะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึงเรื่องต่าง ๆ อันได้แก่

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ดีระหว่างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่จะใช้ในการทำงานกับระบบสังคมในองค์กร การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้น ๆ

2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจอิสระหรือบริหารเองในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร ระดับของความมีส่วนร่วม กระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์ต่อกัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากการทำงานเป็นทีม

Mondy and Noe (1996, p. 283) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้

3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ

4. ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน

6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมแก้ไขปัญหา

7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น บุญเจือ วงศ์เกษม (2530, หน้า 29) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the organization climate) การออกแบบงานใหม่ (Job redesign) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participate management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ โดยที่แต่ละเรื่องมีประเด็นที่น่าสนใจ กล่าวคือ

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร
2. การออกแบบงานใหม่
3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. กลุ่มสร้างคุณภาพ

จากแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่นักวิชาการได้เสนอไว้แล้วนั้น สรุปได้ว่า การที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ควรที่จะกำหนดแนวทางวิธีการ และตัวแบบสำหรับการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับคนทำงานทั้งหลายในองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในเรื่อง ความเข้าใจเรื่องคุณภาพชีวิต ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน หลักปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน และประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นของ Walton (1975, pp. 93-95) มาเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ อันประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม

ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการทั้งของไทยและต่างประเทศ ที่แสดงถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ได้แก่ ปัจจัยดังต่อไปนี้ ซึ่งถือเป็นตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้อง คือ

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
 - 1.1 ลักษณะทางกายภาพ
 - 1.2 การจัดการเรียนการสอน
 - 1.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - 1.4 เพื่อนร่วมงาน
 - 1.5 บังคับบัญชา
2. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่
 - 2.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์
 - 2.2 การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
 - 2.3 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้หากบุคคลได้รับหรือไม่ได้รับจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญได้ โดยผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาถึงปัจจัยเหล่านี้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ดังจะกล่าวต่อไปนี้

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

Herzberg (n.d. cited in Miltion, 1981, pp. 66-67) เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้กล่าวว่า คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอยู่สององค์ประกอบ คือ องค์ประกอบแรก เป็นตัวกระตุ้นให้คนอยากทำงาน ซึ่งเรียกว่า องค์ประกอบจูงใจ ซึ่งประกอบด้วยผลสำเร็จในงานที่ทำ การยอมรับในผลงานที่สำเร็จ การทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงานที่ตนเองปฏิบัติ ส่วนองค์ประกอบที่สอง คือ องค์ประกอบที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีอยู่ตลอดเวลา เรียกว่า องค์ประกอบสุขสมบูรณ์ที่ประกอบด้วย การปกครองบังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน และความเป็นอยู่ส่วนตัว

Ginzberg (n.d. อ้างถึงใน กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์, 2539, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนที่นอกเหนือจากเงินเดือน คือ ความพอใจที่ประกอบด้วย

1. พพอใจในสภาพแวดล้อมภายนอก คือ พพอใจกับผลตอบแทนที่ติดอยู่กับงานทั้งเงินเดือนและโบนัส

2. พอใจในสภาพแวดล้อมภายใน คือ พอใจในเนื้อแท้ของงานหรือความสบายใจ เมื่อได้ทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ พอใจที่ประสบความสำเร็จจากงานที่ทำ เพื่อสังคมจะได้ทราบถึงความสามารถของตน

3. พอใจในสภาพแวดล้อมภายนอกพร้อมกับเงื่อนไขในการทำงาน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Jones (n.d. อ้างถึงใน ชุตติมา มาลัย, 2538, หน้า 32) ให้ความหมายสภาพแวดล้อม หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างรวมทั้งหมดที่อยู่ล้อมรอบปัจเจกบุคคลหรือกลุ่ม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมหรือวัฒนธรรม ซึ่งต่างมีอิทธิพลและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลได้ทั้งสิ้น

Mulins (n.d. อ้างถึงใน สตินชัย ฉายรัศมี, 2544, หน้า 54) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมเมื่อสภาพแวดล้อมดี ก็จะส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงานของบุคคลเป็นไปด้วยความราบรื่น และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน

สำเนาวิ ขจรศิลป์ (2542, หน้า 10) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ว่า สิ่งมีชีวิตและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น สิ่งมีชีวิตในที่นี้ คือ พืช สัตว์ และมนุษย์ ส่วนสิ่งไม่มีชีวิตนั้นหลายอย่าง เช่น อาคาร สถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ตลอดจนขนาดและสถานที่ตั้งของหน่วยงาน และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่บุคคลสร้างขึ้น เช่น กฎระเบียบ นโยบาย สภาพสังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนบรรยากาศที่บุคคลกลุ่มต่าง ๆ สร้างขึ้น

กรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 47) สภาพแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติในลักษณะต่าง ๆ จะมีผลต่อพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งแต่ละคนจะมีความรู้สึก ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัว แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับการแปลความหมายออกมาจากความรูสึกนั้น ๆ ผ่านภูมิหลังของตนเอง ซึ่งเกิดจากหลาย ๆ สิ่งหลาย ๆ อย่างประกอบกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และอารมณ์ ซึ่งส่งผลให้แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมรอบตัวต่างกัน

บูรจิต ธรรมโรจน์ (2542, หน้า 13) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่อยู่รอบตัวในขณะที่ปฏิบัติงานทั้งสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพ ผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

รัชณี ทำเลดี (2544, หน้า 21) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของบุคคล ทำให้บุคคลแจ่มใส รู้สึกสนุกสนานกับงาน ไม่วิตกกังวลหรือเคร่งเครียด ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสำเร็จตามเป้าหมาย

รัตนา บรรยงคนันท์ (2546, หน้า 16) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งที่อยู่รอบตัวขณะปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ

รุ่งรัตนา เขียวดารา (2546, หน้า 24) ได้ให้คำจำกัดความของสภาพแวดล้อมการทำงานว่า หมายถึง สภาพต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือเป็นอยู่รอบล้อมตัวของมนุษย์ ในขณะที่ทำงานหรือประกอบอาชีพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการทำงาน รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวขณะทำงาน ซึ่งอาจได้แก่ เพื่อนร่วมงาน สิ่งของที่เป็นเครื่องมือเครื่องใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่นำมาใช้ประกอบการทำงาน รวมไปถึงพลังงานต่าง ๆ เช่น ความร้อน แสงสว่าง เสียง ก๊าซ ไอสาร ฝุ่นละออง สารเคมี

Gilmer (1973, pp. 308-384) ได้สรุปองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีพื้นความรู้น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่ามีไม่มีความสำคัญมากนัก
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสนำหน้าจากความสามารถของตนเอง ย่อมทำให้เกิดความพอใจในงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานของสถาบัน
4. ค่าจ้าง คนงานชายจะเห็นค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญกว่าคนงานหญิงและผู้ทำงานในโรงงาน จะเห็นว่าค่าจ้างมีความสำคัญมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานของรัฐ
5. ลักษณะของงานที่ทำซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานที่ตรงตามความต้องการและความถนัดก็จะทำให้เกิดความพอใจ
6. การนิเทศงาน มีความสำคัญจะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ทำงานย้ายงานและลาออกจากงาน
7. ลักษณะทางสังคม ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข จะเกิดความพอใจในงานนั้น ๆ
8. การติดต่อสื่อสาร มีความสำคัญสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง กระบวนการวิธีการทำงานและบุคคลระดับต่าง ๆ ที่ร่วมปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมการบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงาน ทุกกระบวนการต้องมีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน ซึ่งมีวิจัยหลายเรื่อง แสดงว่า สภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับหญิงมากกว่าชาย

10. ประโยชน์เกี่ยวกันต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหาร ด้านการรักษาพยาบาล อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

Moos (1974, pp. 99-101) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่

1. มิติด้านสัมพันธภาพ (Relationship dimension) ใช้วัดการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคคลต่องาน ความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อนร่วมงานและการที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา และการกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนกันและกัน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Supervisor support) ใช้ประเมินปฏิสัมพันธ์ระหว่างงานบุคคล และการจัดการในสภาพแวดล้อมของการทำงาน จะวัดใน 3 ด้าน คือ ความอิสระในการทำงาน ด้านการมุ่งเน้นงาน ด้านความกดดันในงาน

3. มิติการคงไว้ซึ่งระบบ (System maintenance dimension) ใช้ประเมินความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ นโยบายต่าง ๆ ลักษณะข้อบังคับของหน่วยงาน การได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบและวิธีดำเนินงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านความชัดเจน ด้านการควบคุม ด้านการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ และด้านความสะดวกสบายในการทำงาน

Steer (1979, pp. 365-366) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. โครงสร้างของการทำงาน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ
3. การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ
4. การเน้นถึงความสำเร็จ
5. การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา
6. ความมั่นคงและความเสี่ยง
7. การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง
8. สถานภาพและขวัญ
9. การยอมรับผลงานและการป้อนกลับ
10. ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร

Davis (n.d. อ้างถึงใน ทรรศนะ ใจชุ่มชื่น, 2543) ได้ศึกษาสภาพความต้องการของคนงาน ประมาณ 500 คน ในอเมริกา พบว่า คนงานให้ความสำคัญกับสิ่งต่อไปนี้ซึ่งถือว่าเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเรียงลำดับตามความสำคัญ ดังนี้

1. ต้องการผู้นำที่ดี
2. ต้องการทราบความเคลื่อนไหวและความเป็นไปได้ของหน่วยงานทุกระดับ
3. ต้องการได้รับการปฏิบัติด้วยเกียรติ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
4. ต้องการกระตุ้น และให้โอกาสก้าวหน้าในสายงาน
5. ต้องการความมีอิสระเสรีพอสมควรในการปฏิบัติงาน
6. ต้องการความอบอุ่น และการยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน
7. ต้องการความมั่นคง และปลอดภัยในงานที่ทำ
8. ต้องการสภาพการทำงานที่สะดวก และสบายเท่าเทียมในระดับเดียวกัน
9. ต้องการสำเร็จในการทำงานที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่า
10. ต้องการความเป็นธรรม และความเสมอต้นเสมอปลาย

Savichi and Cooley (n.d อ้างถึงใน สุกุลนารี กาแก้ว, 2546, หน้า 23-24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมการทำงานไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อการทำงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นอิสระ การมุ่งในงาน ความชัดเจน การนำนวัตกรรมมาใช้ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้ออำนวยความสะดวก

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจในกฎเกณฑ์และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อมโดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคคลต้องการปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ และความเครียด ซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมาได้

สังคม ลากเจริญ (2549, หน้า 148-152) ได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียน ออกเป็น 6 ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความสะอาดและความมีระเบียบของอาคารสถานที่ หมายถึง บริเวณโรงเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องพักครู ห้องสมุด อาคารประกอบ ห้องน้ำ ห้องส้วม โรงอาหาร ตลอดจนวิธีดูแลรักษาความสะอาดของอาคารสถานที่ดังกล่าวและความเป็นระเบียบ คือ มีระบบทั้งภายในภายนอกภายใน แสงสว่าง อากาศถ่ายเท ความเหมาะสมของสภาพการใช้งานในการเรียนการสอน

2. ด้านความร่มรื่นสวยงามภายในโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีต้นไม้ สวนหย่อม มีการตกแต่งบริเวณ โรงเรียน อาคารสถานที่ให้มีต้นไม้มีความสดชื่น ร่มรื่นสวยงาม

3. บรรยากาศในการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน หมายถึง ความสะอาดร่มรื่น ความสวยงาม ความมีระเบียบของโรงเรียน ที่ทำงานของครู ที่เรียนของนักเรียน รวมทั้งบรรยากาศ ในการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ตลอดจนการผ่อนคลายอารมณ์ความเจริญหูเจริญตา ความปลอดภัยในสายตา จากการใช้แสงสว่าง ไม่เพียงพอตามมาตรฐาน

4. ด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม หมายถึง การดำเนินงานในเรื่องบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน รวมทั้งการมีผลสัมฤทธิ์ ของงาน ได้มีส่วนสร้างเสริมให้ครูหรือนักเรียนใน โรงเรียนเกิดการเรียนรู้ เกิดความรู้สึกรักใคร่ ในความมีระเบียบ สวยงาม ความปลอดภัย เป็นการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม กล่อมเกลานิ้วย ของบุคลากรในโรงเรียน โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและได้ประโยชน์สูงสุด

5. ด้านสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่จัดให้บุคคล หมายถึง การจัดให้มีห้อง หรือบริเวณสำหรับจัดกิจกรรมด้านนันทนาการ ความสะดวกในการใช้บริการจากห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคาร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับสาธารณูปโภครวมทั้งการจัดสวัสดิการ ที่จำเป็นต่อสุขภาพและดำเนินงานให้แก่บุคลากร

6. ด้านความปลอดภัยในสถานที่ หมายถึง การจัดระบบการรักษาความปลอดภัย ในห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ อาคารประกอบต่าง ๆ และบริเวณสถานที่ในด้านระบบไฟฟ้าให้มี ความปลอดภัย โดยให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

ดังนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่มี ชีวิตและไม่มีชีวิต ได้แก่ โครงสร้างของหน่วยงาน กฎเกณฑ์ลักษณะของงาน ลักษณะทางกายภาพ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นถือว่ามีความสำคัญต่อการทำงาน อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หรือสภาพแวดล้อมทางสังคมล้วนแล้วแต่เป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานดีก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ก็จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความเครียด ความกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน โดยองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ลักษณะทางด้านกายภาพ ในการบริหารงานทุกประเภทจำเป็นต้องมีปัจจัยหรือ ทรัพยากรพื้นฐานทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ (2541, หน้า 82-83) ได้เสนอแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการครูว่า ต้องมีการจัดแสงสว่างให้เพียงพอ เพราะต้องใช้ สายตาในการอ่านเขียนอยู่เสมอ จัดห้องเรียนให้สะอาด มีระเบียบ จัดทำให้ห้องเรียนมีบรรยากาศ น่าอยู่อาศัย รวมถึงการจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป

นอกจากนั้นยังต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้ร่มรื่นน่าอยู่ เช่น การปลูกต้นไม้ การจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจภายในโรงเรียน จัดบริเวณของโรงเรียนให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอด้วย

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ได้มีนักวิชาการต่างชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนว่าส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของศิริเพ็ญ คงพิทยพันธ์ (2548, หน้า 23) ได้เสนอว่า สภาพแวดล้อมการจัดการเรียนการสอน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ได้แก่ การมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์การสอนการจัดเตรียมสถานที่ เอกสารการวัดการประเมินผล ตารางสอนและแผนการสอน การจัดห้องเรียนให้เหมาะสมกับผู้เรียนและจัดครูประจำวิชาที่มีความรู้ความสามารถตรงตามเนื้อหาวิชานั้น ๆ

3. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล องค์กรทั่วไปและหน่วยงานต่าง ๆ โดยทั่วไปแล้วจะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยการจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะที่ไม่ใช่ตัวเงิน เราจะเรียกว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เช่น การลาหยุด ค่ารักษาพยาบาล ค่ายานพาหนะที่ใช้ในการเดินทาง ค่าการศึกษาบุตรหรือการสนับสนุนให้เรียนต่อ การสนับสนุน สื่อและวัสดุการสอน

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานนั้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้ปฏิบัติงานส่วนแล้วแต่จะต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีม จึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เช่น การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความเอื้ออารีต่อกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการขัดแย้งกัน ก็จะส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

5. ด้านผู้บังคับบัญชา ในการจะปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จนั้น ไม่ใช่เป็นเพราะความสามารถของผู้บังคับบัญชาแต่เพียงอย่างเดียว ผู้บังคับบัญชาที่ดีควรจะต้องมีการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กร มีความสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง รวมทั้งต้องรู้จักการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำมาซึ่งการได้รับการยอมรับนับถือและความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีด้วย

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะเป็นผลดีที่จะช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 กล่าวคือ สภาพแวดล้อมที่เน้นสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดี จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานย่อมปฏิบัติด้วยความสุข อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานด้วย

จากงานวิจัยของศิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์ (2548) ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ได้สรุปผลการวิจัยโดยรวมว่า องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบไปด้วย ด้านลักษณะทางกายภาพของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านความมั่นคงก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา ซึ่งถ้าองค์ประกอบทั้งหลายด้านดังกล่าวมานี้เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแล้วก็จะส่งผลให้พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้มีคุณภาพไปด้วย

ปัจจัยด้านความท้อแท้

Freudenberger (1974, pp. 159-160) ได้ศึกษาพบว่า ความท้อแท้เป็นความไม่สมหวัง เบื่อหน่ายที่เกิดจากการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน เกิดความอ่อนล้าเพราะความต้องการในพลังและความคิดมากเกินไป ซึ่งความท้อแท้จะเกิดลักษณะอาการที่แตกต่างกันออกไป Maslach and Jackson มีแนวคิดไว้ว่า เมื่อบุคคลได้ปฏิบัติงานไประยะเวลาหนึ่งแล้ว จะได้รับความกดดันและความเครียดจากการทำงานที่ทำ ถ้าไม่สามารถแก้ไขหรือจัดการกับสิ่งนั้นได้ในที่สุดก็จะเกิดความท้อแท้

Maslach (1980, p. 113) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้นั้นเกี่ยวข้องกับความรู้สึกสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ มีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่นรวมถึงพฤติกรรมในอาชีพที่เป็นไปในทางลบ เสื่อมถอยในเรื่องราวของความเชื่อถือความไว้วางใจและอุดมการณ์ หลีกเลียงงานที่ทำเป็นลักษณะของการตอบสนองความเครียดจากการปฏิบัติงาน

Pearlman and Hartman (1982, p. 293) ได้ให้ความหมายไว้คล้ายกับมาสแลค คือ ความท้อแท้เป็นการตอบสนองความเครียดทางอารมณ์ ด้วยองค์ประกอบสามอย่าง คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และร่างกาย การให้ผลผลิตของงานต่ำ และความสัมพันธ์ของบุคคลเสียไป

Dessler (1988, p. 682) ได้กล่าวไว้ว่า ความท้อแท้เป็นการหมดสิ้นไปของร่างกายและจิตใจ ด้วยสาเหตุของความพยายามเกินไปในการที่จะให้ในบางสิ่ง ซึ่งไม่มีโอกาสที่จะเป็นจริงได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายของงาน จึงเกิดความเครียดในการค้นหาสิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมาย และไม่ยอมให้กิจกรรมอื่นเข้ามาผ่อนคลายลักษณะเช่นนี้ ผู้ที่เกิดความท้อแท้จะไม่สามารถใช้ชีวิตให้เกิดความสมดุลได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของความท้อแท้ว่าเป็นความอ่อนเปลี้ยเพลียใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 508)

Muldary (1983, p. 12) ได้อธิบายว่า ความท้อแท้เป็นขบวนการที่เกี่ยวกับสุขภาพในการประกอบอาชีพ สืบเนื่องจากการจัดการที่ไม่มีประสิทธิภาพในเรื่องของความเครียดทางอารมณ์

ที่เกิดขึ้นจากการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ซึ่งต้องให้ความช่วยเหลือจึงประสบกับความอ่อนล้า และต้องการที่จะไม่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ และมัลคารียังได้ศึกษาเรื่อง ความท้อแท้และสรุปผล ที่เกิดจากความท้อแท้ ดังนี้

ร่างกาย	อารมณ์	พฤติกรรม
ล้า นอนไม่หลับ	โกรธ เบื่อ	ปลีกตัวออกห่างจากผู้อื่น ขัดโทษผู้มารับบริการ
ไม่อยากตื่น	สิ้นหวัง หมดกำลังใจ	ชอบจับผิด ต่ำหนิผู้อื่น
โรคเกี่ยวกับระบบย่อยอาหาร ปวดศีรษะ เจ็บป่วยบ่อย ๆ ปวดหลัง คลื่นไส้ หายใจถี่ น้ำหนักลด ไหล่ตลก เปลี่ยนนิสัยในการกิน	เพื่อฝัน วิตกกังวล เย็นชา หงุดหงิด มองอะไรในแง่ร้าย ไม่พอใจ สงสัยตัวเอง หมดความเห็นอกเห็นใจ ไม่มีสมาธิ ขวัญต่ำ อารมณ์ไม่ดี ประเมินค่าตัวเองต่ำ	ติดต่อกับผู้รับบริการอย่างเย็นชา เฝ้าดูเวลาขณะทำงาน ลา ขาดงาน ทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ เสมอ เสียงโดยไม่จำเป็น มีปัญหาครอบครัว ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง ฆ่าตัวตาย

ภาพที่ 3 ผลที่เกิดจากความท้อแท้ (Muldary, 1983, p. 6)

Iwanicki (1983, p. 29) กล่าวว่า ไม่ใช่เรื่องผิดปกติแต่อย่างใดที่ผู้เป็นครูจะประสบความท้อแท้ในระดับอ่อนและปานกลาง แต่ถ้าปัญหาจะเกิดเมื่อมีความรู้สึกเหล่านี้เกิดขึ้นตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดอาการเรื้อรังทั้งทางร่างกายและอารมณ์ ที่ความท้อแท้จะกลายมาเป็นปัญหาที่ร้ายแรง และได้แบ่งความท้อแท้ออกเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับจะส่งผล ดังนี้

1. ระดับอ่อน เป็นความท้อแท้ที่เกิดขึ้นระยะเวลาสั้น ๆ ซึ่งส่งผลต่ออาการหงุดหงิดอ่อนล้า วิตกกังวล

2. ระดับปานกลาง ความท้อแท้ระดับนี้จะส่งผลเหมือนระดับอ่อนแต่จะมีช่วงเวลาที่เกิดขึ้นประมาณ 2 สัปดาห์

3. ระดับรุนแรง ความท้อแท้ในระดับนี้จะส่งผลให้เกิดอาการทางร่างกายอื่น ๆ เช่น ปวดหลังเรื้อรัง ปวดศีรษะข้างเดียว เป็นต้น

Moss (n.d. อ้างถึงใน บัวพา ศรีมาศ, 2546, หน้า 161) กล่าวว่า ความท้อแท้เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดจากการทำงานมากเกินไป จนเกิดความเบื่อหน่ายและสะสมมาก ทำให้รู้สึกอ่อนล้าทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ความรู้สึกหมดหวัง หมดอุดมคติ

McGuire (n.d. อ้างถึงใน บัวพา ศรีมาศ, 2546, หน้า 161) นายกสมาคมการศึกษาแห่งชาติ ประเทศสหรัฐอเมริกาได้กล่าวถึงการที่ครูเป็นจำนวนมากลาออกจากอาชีพนี้ไป เพราะเกิดความท้อแท้เนื่องจากประสบกับปัญหาหลายประการ ทำให้เกิดความไม่มั่นคงและความวิตกกังวลได้เข้ามาแทนที่การสอนอย่างมีความสุข

Baron and Greenberg (n.d. อ้างถึงใน สุภาภรณ์ บุตรธรรม, 2551, หน้า 75) ได้ชี้ให้เห็นว่าการมีความเครียดระดับสูงและต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้เกิดความอ่อนล้าทางกาย (Physical exhaustion) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) และความอ่อนล้าทางจิตใจ (Mental exhaustion) ในที่สุดจะเกิดความท้อแท้ในการทำงาน ทำให้ผลงานลดลง ความท้อแท้ในลักษณะนี้นับว่าเป็นความสำคัญมากสำหรับผู้ที่เป็นครู ด้วยเหตุที่ครูไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อเงินเดือนอย่างเดียว แต่ทำงานด้วยความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นผู้สามารถให้ความช่วยเหลือแก่นักเรียนได้ ดังนั้นความท้อแท้จึงค่อนข้างจะเป็นความรู้สึกที่มีต่อลักษณะทั้งสามประการนี้มากกว่า จะเป็นแบบท้อแท้เด็ดขาดแน่นอนหรือแบบไม่มีความท้อแท้เลย

Edelwish (n.d. อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์, 2548) ได้กล่าวว่า ความท้อแท้อันเนื่องมาจากลักษณะบางอย่างที่เกิดจากตัวครู เช่น ไม่ได้รับความรู้ความสามารถที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างเพียงพอ

Faber and Miller (1981, pp. 235-243) กล่าวว่า ความท้อแท้ของครูมาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาด้านระเบียบวินัย
2. นักเรียนไม่เอาใจใส่ในการเรียน
3. ห้องเรียนแน่นเกินไป
4. มีงานเกี่ยวกับเอกสารมากเกินไป
5. มีการทดสอบแบบต่าง ๆ มากเกินไป
6. รายได้ไม่เพียงพอ

7. ผู้ปกครองไม่ให้ความสนใจต่อปัญหาของนักเรียน
8. ผู้ปกครองวุ่นวายมากเรื่อง
9. ผู้บริหารไม่ให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน
10. การวิพากษ์วิจารณ์และการตำหนิที่ไม่เป็นธรรมจากคนในสังคม

Suran and Sheridan (n.d. อ้างถึงใน นานาณานนท์ พิพัฒน์ปภิตกุล, 2551, หน้า 113)

กล่าวว่าสาเหตุของความท้อแท้มาจาก 2 จุดใหญ่ คือ จากสภาพแวดล้อมและสาเหตุจากสภาพภายในองค์กร ซึ่งแยกออกได้เป็น

1. ความไม่เด่นชัดในบทบาทหน้าที่
2. ความเครียดที่มาจากเพื่อนร่วมงาน
3. ระบบพิจารณาความดีความชอบที่ไม่เป็นธรรม
4. ปราศจากความก้าวหน้าในอาชีพ
5. มีภาระหน้าที่หนักเกินไป
6. ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ
7. มีหน้าที่รับผิดชอบต่อผู้รับบริการหรือความช่วยเหลือมากเกินไป
8. ขาดการสนับสนุนส่งเสริมให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงานไม่มีอำนาจในการปฏิบัติงาน

9. การเมืองในสถานที่ทำงาน
10. ปัญหาส่วนตัวและอาชีพที่แก้ไขไม่ได้ เช่น การคาดหวังต่อผลสำเร็จสูงมีอุดมคติมากเกินไป การติดตามและการไม่รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ทุ่มเทให้กับงานมากเกินไป
11. มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับบุคคลอื่น ๆ และรู้สึกโดดเดี่ยว

Walsh (1979, p. 253) ได้กล่าวถึงผลที่เกิดจากการท้อแท้ ว่ามีดังนี้

1. ปฏิกริยาที่เกิดขึ้นกับระบบประสาท อันเป็นผลมาจากความเครียดทำให้เกิด

โรคต่าง ๆ

2. การหยุดชะงัก หรือเลิกในอาชีพที่ปฏิบัติ
3. ความรู้สึกในทางที่ไม่ดี อันเป็นผลมาจากการไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ

4. หมดความสนใจ หรือพยายามปลีกตัวออกจากบุคคลที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบ
5. มีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อนักเรียน รวมทั้งคุณภาพการสอนลดลง

Swick and Hanley (1980, pp. 72-74) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบ 3 ประการ ที่จะนำไปสู่ความท้อแท้สำหรับผู้ที่มิอาชีพครุณัน ประกอบด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. องค์ประกอบทางด้านสภาพแวดล้อม ซึ่งประกอบด้วย เครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนไม่เพียงพอ มีสิ่งกีดขวางให้เกิดการชะงักในการสอนในห้องเรียนบ่อยครั้ง สภาพการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนไม่ดี มีเอกสารมากเกินไป และสภาพการทำงานไม่มีการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหว

2. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว ความสัมพันธ์กับนักเรียน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับผู้บริหาร

3. องค์ประกอบส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย นิสัยคนชอบความสมบูรณ์แบบ ไม่มีทักษะในการวางแผน มีความมุ่งหวังในความสำเร็จสูง มีเจตคติต่อตัวเองที่ไม่ดี และพยายามทำให้ความสำเร็จในบทบาทหน้าที่ๆคาดหวังยาก

Garton (1983, p. 212) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบ 4 ประการที่จะส่งผลก่อให้เกิดความท้อแท้กับผู้ซึ่งเป็นครู ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านบทบาท
2. องค์ประกอบด้านการทำงาน
3. องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อม
4. องค์ประกอบด้านความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

Schwab (1986, pp. 14-29) ได้กล่าวถึงสาเหตุของความท้อแท้นั้นมาจาก 2 ประการด้วยกัน

1. องค์ประกอบด้านองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วย ความขัดแย้งและความไม่เด่นชัดในบทบาทหน้าที่ของการทำงาน ไม่มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ การขาดการสนับสนุนส่งเสริมในการทำงาน และร่วมตัดสินใจในปัญหาที่สำคัญ ระบบพิจารณาความดีความชอบไม่เป็นธรรม รวมถึงการไม่มีอิสระในการปฏิบัติงาน

2. องค์ประกอบทางด้านส่วนบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในอาชีพ และเพศกับอายุ อภิเชษฐ์ จันทร์ดี (2544, หน้า 113) ได้ให้ความหมายว่า ความท้อแท้เป็นอาการที่แสดงออกมาในลักษณะของความอ่อนล้าเพลีย ทั้งร่างกายและจิตใจ อารมณ์ หดแรงแรงกายแรงใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจมาจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น และรู้สึกว่าคุณเองไร้ความสามารถ ไม่อาจปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ

มัทธนา อินทุสมิต (2547, หน้า 373) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะของกลุ่มอาการที่เกิดจากการตอบสนองต่อสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลและการลดความสำเร็จส่วนบุคคล

ดังนั้น สรุปได้ว่า ความท้อแท้ คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การหมดกำลังใจ หมดแรงกาย แรงใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจ มีความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น โดยแสดงออกถึงความท้อแท้ มีลักษณะอาการที่แสดงออกให้เห็นใน 3 ด้าน คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยอ่อนหมดเรี่ยวแรง ตลอดจนความคับข้องใจและความเครียดที่เกิดขึ้น เนื่องมาจากการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเมื่อเกิดความรู้สึกนั้น นานเกินไป จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีได้

2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หมายถึง ความเบื่อหน่ายต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้อื่น ซึ่งจะแสดงความเฉเมย ไม่สนใจต่อคนรอบข้างทั้งนักเรียน เพื่อนครู หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชา เกิดความระแวงต่อบุคคลอื่นและมองคนในแง่ร้าย

3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน หมายถึง การที่ครูเกิดความรู้สึกไม่สบายใจ ที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง ไม่พอใจในผลงาน รู้สึกอึดอัดใจ จนประเมินค่าในตนเองในทางที่ไม่ดี รู้สึกกังวลใจว่าตนเองไร้ความสามารถ และไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้

จากที่มีผู้ได้กล่าวถึงความหมายของความท้อแท้ องค์กรประกอบความท้อแท้ รวมถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความท้อแท้แล้วนั้น ซึ่งให้เห็นว่าความท้อแท้เป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ส่งผลกระทบให้เกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมดกำลังใจ หมดแรงกาย แรงใจที่จะทำงานที่ตนเองรับผิดชอบ เกิดความคับข้องใจและความเครียดจากการทำงาน เกิดเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น และรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไร้ความสามารถ ไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้ อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างแน่นอน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลวิจัยสรุปว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน บุรณาการด้านสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง และเมื่อเปรียบเทียบกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามเขตพื้นที่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

โดยข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

อมฤต หัสกรรจ์ (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบครูที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน และเมื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์การทำงานของครูที่แตกต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวะของชีวิต โดยรวม ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรเรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทร์ทราชนูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทร์ทราชนูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัยปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สุชานุช พันชนียะ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ

มากทุกด้าน ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยบรรยากาศองค์การด้าน โครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

อนุสรณ์ ตาดทอง และคณะ (2557) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า อาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดทุกด้าน เมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (ฝ่ายมัธยม) มีความแตกต่างในเรื่องของเพศ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา รายได้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สังกัด พบว่า คณิตศาสตร์ ศิลปะ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน นอกนั้นกลุ่มสาระการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

กนกวรรณ ครูทปภย์ (2551) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุมตัวแปร พบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับนับถือและครอบครัวผาสุก เป็นตัวแปรควบคุมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพที่ดีเป็นตัวแปรควบคุม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูทุกตัว ยกเว้น ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของตนในองค์กรที่ทำงาน จากการวิเคราะห์ พบว่า ครูโรงเรียนรัฐบาลและครูโรงเรียนเอกชน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานในบริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิต พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิต แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ดำรง พอค้า (2545) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเขตที่ตั้ง และรายได้กลุ่มประชากร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้ ส่วนผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน อยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนพระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์ (2540) ได้ศึกษาวิจัยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษา ตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามที่ตั้งตามภูมิศาสตร์ พบว่า มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิต โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยครูที่มีประสบการณ์มาก มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย

ทัศนันท์ ทูมมานนท์ (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

และสถานภาพสมรส นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม รายด้าน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

บุญจิรา ปั่นทอง (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษาประเภทเงินจ้าง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีประเภทเงินจ้างต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมแสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพและทุกระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล (2546) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาและเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี ใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

สัมฤทธิ์ อุภัยพงศ์ (2548) ได้ทำงานศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูใน โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างมาก และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา เงินเดือน สถานภาพการสมรส และอายุในการทำงาน ในโรงเรียนเอกชน ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ ขนาดของโรงเรียน และรูปแบบการบริหารโรงเรียน พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสูต ฐูปหอม (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครู เขตบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 125 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลางอีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณและด้านครอบครัว และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน จำแนกตามสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงานและศาสนา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550 จำนวน 175 ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก 2) ครูที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ครูที่มีศาสนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Wicstrom (1971) ได้ศึกษาระดับและสิ่งที่ทำให้พอใจในการทำงานของครู จากกลุ่มตัวอย่างครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยซัสคาทูน (Saskatoon) จำนวน 373 คน โดยให้ครูบอกถึงสิ่งทำให้เกิดความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า 1) สิ่งที่ทำให้ครูพอใจในการทำงานสูงสุด คือ ความรู้สึกได้รับความสำเร็จ ลักษณะของงานที่ทำ ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ 2) สิ่งที่ทำให้ครูไม่พอใจในการทำงานสูงสุด คือ การไม่ประสบความสำเร็จ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ผลงานที่มีผลกระทบต่อชีวิตครู และ 3) ปัจจัยอื่น ๆ เช่น เพศ ตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญ

Valez (1972, p. 997-A) ได้ศึกษาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในองค์ประกอบภายในและภายนอกประกอบภายนอกของงาน ของผู้บริหารงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย องค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ สภาพทางกายภาพในการปฏิบัติงานเงินเดือนและผลประโยชน์ สภาพของการบริหารงานและการควบคุมงาน นโยบายของการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่วนองค์ประกอบภายในโรงงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การยอมรับผลงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความเจริญก้าวหน้า การวิจัย พบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ นโยบายของการบริหาร ส่วนองค์ประกอบภายในที่สำคัญที่สุด ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชนมีความพึงพอใจในงานมากกว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ

Herber (1974, p. 572-B) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะสมดุลได้นั้น จะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) การมีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

Kells (1996) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ อยู่ในระดับต่ำ ผู้วิจัยได้สำรวจคุณลักษณะเด่นต่าง ๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย เห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้ว่าคุณภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไรและอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกับผู้บริหารวิทยาลัย และได้นำผลเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย โดยมีตัวแปรพื้นฐานทางครอบครัวและด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปร

สำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่คณาจารย์จะได้รับส่วนมาก เป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอก และยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่เดียวกันคณาจารย์เหล่านี้ รู้สึกว่าสภาพการทำงานของเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหาร และยังพบว่า พื้นฐานทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวมีผลน้อยมาก และไม่สัมพันธ์ต่อท่าทีของคณาจารย์ รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีและความประพฤติกของคณาจารย์

Smith (1994, p. 826-A) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยการสัมภาษณ์ครู จำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่มีการจัดโครงสร้างใหม่ 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์กรที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1) สภาพที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาภายในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบว่า การทำงานและความเป็นอยู่ของครูหรือผู้ปฏิบัติงานนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น จะต้องมีการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุขและ ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจมีความกระตือรือร้นในการทำงานและยินดีที่จะทำงานให้องค์กรให้มีความสำเร็จสมบูรณ์ ในขณะเดียวกันการที่องค์กรได้รับประสิทธิภาพของงานที่ดีนั้น ก็ต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีความสุขนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตผู้ปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการและชี้แนะทางนโยบายในการบริหารงาน เพื่อให้ครูผู้สอนได้รับรู้และเกิดความพอใจกับผู้ปฏิบัติงาน จากแนวคิดงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาที่ผู้วิจัยเห็นว่า การศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยแบ่งตามสหวิทยาเขตตามโรงเรียน ประกอบด้วย 8 สหวิทยาเขตด้วยกัน คือ 1) สหวิทยาเขต สัตตบงกช 2) สหวิทยาเขต ปทุมเบญจา 3) สหวิทยาเขต ส่วนเทพรัตนที่ปัทมา 4) สหวิทยาเขต ปิยะมิตร 5) สหวิทยาเขต เบญจมิตร สระบุรี 6) สหวิทยาเขต บึงภาณี 7) สหวิทยาเขต บุรพาสระบุรี และ 8) สหวิทยาเขต พระพุทธบาทเมืองสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 42 โรงเรียน ครู จำนวน 2,568 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยทำการสุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

- 2.1 ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน จากจำนวนประชากร 2,568 คน

- 2.2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ตามสหวิทยาเขต ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนแต่ละสหวิทยาเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

กลุ่มสหวิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สหวิทยาเขตสัจตบงกช	365	47
สหวิทยาเขตปทุมเบญจา	318	41
สหวิทยาเขตสวนเพชรรัตน์ที่ปให้	419	54
สหวิทยาเขตปิยมิตร	402	52
สหวิทยาเขตเบญจมิตร สระบุรี	230	30
สหวิทยาเขตปัญญาภาณี	284	37
สหวิทยาเขตบูรพาสระบุรี	252	33
สหวิทยาเขตพระพุทธบาทเมืองสระบุรี	298	38
รวม	2,568	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นแบบมาตราประเมินค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะทางกายภาพ
2. การจัดการเรียนการสอน
3. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
4. เพื่อนร่วมงาน
5. ผู้บังคับบัญชา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์
2. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
3. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตใน 8 ด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการด้านสังคม
6. สิทธิส่วนบุคคล
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ ทั้งหมด มาร่างแบบสอบถามเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมตามเนื้อหาและความถูกต้องในการใช้ภาษา
3. เสนอแบบสอบถามต่อผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และการใช้ภาษาเพื่อให้สามารถวัดได้ตรงกับเรื่องที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence: IOC) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 คัดเลือกไว้สามารถใช้ได้
4. เสนอแบบสอบถามต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบสอบถาม

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การหาคุณภาพแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการหาความเที่ยงตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ ดังนี้

1. ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข แล้วนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วให้

ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้อง และความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

- | | | |
|-----|--|--|
| 1.1 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภรณ์ อนันต์นาวิ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิมสวาสดี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.3 | ดร.สมุท ชำนาญ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.4 | ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ
จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.5 | นายณฤนาท ผ่องศรีนวล | ผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 4 |

แล้วนำผลมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้าย

2. วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item discrimination) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) ทั้งนี้ โดยเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามผลปรากฏว่า ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .45-.83 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 93

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารด้านความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .36-.85 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 87

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .22-.74 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 96

3. นำแบบสอบถามทุกตอนมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204) และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ .92

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. จัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้บรรจุซองแต่ละชุดอย่างมิดชิดพร้อมติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อให้ส่งคืนตามกำหนด

3. ติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ได้ส่งคืนด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ในการศึกษาครั้งนี้

4. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 322 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

5. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งแล้วดำเนินการวิเคราะห์ผลตามขั้นตอนของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องที่สมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งฉบับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เป็นรายข้อและรายด้านและโดยรวม แปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของวิเชียร เกตุสิงห์ (2538, หน้า 9) ดังนี้

ระดับความเหมาะสมเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เหมาะสมในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เหมาะสมในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เหมาะสมในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เหมาะสมในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เหมาะสมในระดับน้อยที่สุด

ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เป็นจริงในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Arithmetic mean)
2. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด
4. คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากประชากร จำนวน 332 คน ผู้ศึกษาแบ่งการนำเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานการศึกษา

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาจึงนำสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าผิดพลาดมาตรฐาน
$Beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
RSquare	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง
Adjusted RSquare	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสองปรับแก้
t	แทน	ค่าสถิติ t
F	แทน	ค่าสถิติ F
Sig.	แทน	ค่า p -value
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

X	แทน ปัจจัยที่ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน
X_1	แทน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน
X_2	แทน การจัดการเรียนการสอน
X_3	แทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
X_4	แทน เพื่อนร่วมงาน
X_5	แทน คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา
X_6	แทน ความอ่อนล้าทางอารมณ์
X_7	แทน การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล
X_8	แทน ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน
Y	แทน คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
\hat{Y}	แทน คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในรูปคะแนนดิบ
\hat{Z}	แทน คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในรูปคะแนนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การจัดการเรียนการสอน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 3-8

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	3.92	0.56	มาก
2. เพื่อนร่วมงาน	3.91	0.57	มาก
3. การจัดการเรียนการสอน	3.89	0.64	มาก
4. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	3.83	0.67	มาก
5. คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	3.62	0.71	มาก
เฉลี่ย	3.83	0.51	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน การจัดการเรียนการสอน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. สภาพถนนภายในโรงเรียนมีผิวราบเรียบเดินทางสะดวก	4.20	0.74	มาก
2. แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา	4.14	0.69	มาก
3. การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศต่อการเรียนรู้	3.96	0.73	มาก
4. การจัดห้องเรียนสะอาดและสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.95	0.68	มาก
5. อุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอนมีเพียงพอแก่นักเรียน	3.70	0.85	มาก
6. ที่ทิ้งขยะอยู่ในที่มิดชิด ไม่ส่งกลิ่นเหม็นและแพร่เชื้อโรค	3.56	0.91	มาก
เฉลี่ย	3.92	0.56	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ สภาพถนนภายในโรงเรียนมีผิวราบเรียบเดินทางสะดวก รองลงมา คือ แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. กำหนดหน้าที่ของครูเหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ	4.02	0.92	มาก
2. การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดชั่วโมงการสอนของครูผู้สอน มีความเหมาะสม	3.97	0.82	มาก
3. การจัดเตรียมสถานที่ในการเรียนสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน	3.92	0.82	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การจัดการเรียนการสอน	\bar{X}	SD	ระดับ
4. สถานศึกษามีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.78	มาก
5. สถานศึกษานับสนุนการใช้อุปกรณ์การสอนสื่อและเทคโนโลยี	3.81	0.81	มาก
6. สถานศึกษาจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาการสอนสำหรับครู	3.77	0.70	มาก
เฉลี่ย	3.89	0.64	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ กำหนดหน้าที่ของครูเหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดชั่วโมงการสอนของครูผู้สอน มีความเหมาะสม และการจัดเตรียมสถานที่ในการเรียนสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ	4.02	0.82	มาก
2. สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม	3.99	0.75	มาก
3. สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร	3.83	0.92	มาก
4. สถานศึกษามีการบริการห้องพักครูที่เหมาะสมกับจำนวนครู	3.77	0.92	มาก
5. สถานศึกษามีการดูแลเรื่องสิทธิและอำนวยความสะดวกในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อตอบแทนความวิริยะอุตสาหะ	3.72	0.92	มาก
6. สถานศึกษามีการมอบหมายให้มาปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกเวลาราชการ ได้เหมาะสม	3.64	0.88	มาก
เฉลี่ย	3.83	0.67	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม และสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

เพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	4.02	0.70	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน	3.95	0.71	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ในการทำงานร่วมกัน	3.91	0.64	มาก
4. เพื่อนร่วมงานพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน	3.89	0.66	มาก
5. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล	3.88	0.65	มาก
6. เมื่อเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เพื่อนร่วมงานมีการประนีประนอม และปรับความเข้าใจกัน	3.81	0.66	มาก
เฉลี่ย	3.91	0.57	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.83	0.79	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน	3.72	0.76	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำครูอย่างเป็นกันเอง	3.60	0.81	มาก
4. ผู้บังคับบัญชามีการนำความคิดเห็นของครูไปใช้ในการบริหารและปรับปรุงงาน	3.54	0.80	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงาน	3.52	0.84	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม	3.49	0.90	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.62	0.71	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำครูอย่าง เป็น ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 9-12

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4

ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	1.96	0.79	น้อย
2. ความอ่อนล้าทางอารมณ์	2.04	0.87	น้อย
3. การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	2.07	0.69	น้อย
เฉลี่ย	2.04	0.76	น้อย

จากตารางที่ 9 พบว่า ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานในภาพรวม ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล รองลงมา คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ และความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ความอ่อนล้าทางอารมณ์	\bar{X}	<i>SD</i>	ระดับ
1. ท่านรู้สึกหดหู่ที่ต้องปฏิบัติงาน	1.71	0.82	น้อย
2. ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานอีกต่อไป	1.85	0.96	น้อย
3. ท่านรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน	1.89	0.98	น้อย
4. ท่านเกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ	1.94	0.95	น้อย
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องปฏิบัติทุกประเภท	1.96	0.93	น้อย
6. ท่านรู้สึกว่างานที่ต้องปฏิบัติทำให้รู้สึกอึดอัดใจ	2.00	1.05	น้อย
7. ท่านรู้สึกห่อเหี่ยวใจเมื่อนึกถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่	2.16	1.05	น้อย
8. ท่านรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติและรับผิดชอบงานมากเกินไป	2.16	1.07	น้อย
9. ท่านมีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น	2.22	1.09	น้อย
10. ท่านรู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน	2.49	1.21	น้อย
เฉลี่ย	2.04	0.87	น้อย

จากตารางที่ 10 พบว่า ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านรู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น และท่านรู้สึกห่อเหี่ยวใจเมื่อนึกถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านไม่สนใจว่าจะเกิดเรื่องใด ๆ ขึ้นกับนักเรียนบางคน	1.93	0.90	น้อย
2. ท่านเคยได้รับการตำหนิจากนักเรียนว่าเป็นความผิดพลาดของท่านเมื่อนักเรียนมีปัญหา	1.94	0.96	น้อย
3. ท่านมักถูกจับผิดจากผู้ร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน	1.97	0.86	น้อย
4. ท่านรู้สึกเสมอว่าเพื่อร่วมงานปฏิบัติงานโดยไม่มีประสิทธิภาพ	1.97	0.94	น้อย
5. ท่านรู้สึกว่ามักถูกรบกวนจากผู้ร่วมงาน จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ	1.98	1.04	น้อย
6. ท่านมักไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนภายในพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน	1.99	1.02	น้อย
7. ท่านรู้สึกว่างานโรงเรียนทำให้ตนเองขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	2.00	0.88	น้อย
8. ท่านมุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบของโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง	2.01	1.01	น้อย
9. ท่านรู้สึกผิดหวังต่อข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน	2.02	1.02	น้อย
10. ท่านเคยปฏิบัติกับนักเรียนบางคนโดยไม่ใส่ใจในความรู้สึกของเขา	2.03	0.99	น้อย
11. ท่านมักคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาขาดความโปร่งใสในการทำงาน	2.16	1.09	น้อย
12. ท่านปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง	2.85	1.62	ปานกลาง
เฉลี่ย	2.07	0.69	น้อย

จากตารางที่ 11 พบว่า ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านการสูญเสีย ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่าของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงาน โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง รองลงมา คือ ท่านมักคิด เสมอว่าผู้บังคับบัญชาขาดความโปร่งใสในการทำงาน และท่านเคยปฏิบัติกับนักเรียนบางคน โดยไม่ใส่ใจในความรู้สึกของ ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของปัจจัยด้านความท้อแท้ ในการปฏิบัติงาน ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกถึงความไม่เชื่อถือของนักเรียนที่มีต่อตัวท่านเอง	1.90	0.99	น้อย
2. ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ได้สำเร็จ	1.92	0.96	น้อย
3. ท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานของท่านไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียน ด้อยโอกาสได้	2.03	1.00	น้อย
4. ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา	2.24	1.10	น้อย
5. ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียน	1.67	0.84	น้อย
6. ท่านรู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติ ประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย	2.02	0.94	น้อย
7. ท่านรู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	1.79	1.00	น้อย
8. ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้	2.11	1.01	น้อย
9. ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1.94	1.00	น้อย
10. ท่านรู้สึกว่าขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	2.01	0.91	น้อย
เฉลี่ย	1.96	0.79	น้อย

จากตารางที่ 12 พบว่า ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านความไม่สมหวัง ในผลสำเร็จของตน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความ เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถสนองนโยบายของ ผู้บังคับบัญชาได้ และท่านรู้สึกว่า การปฏิบัติงานของท่านไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาสได้ ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ปัจจัย ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์แก่สังคม รายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ปรากฏผลดังตารางที่ 13-21

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ความเป็นประโยชน์แก่สังคม	3.93	0.56	มาก
2. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.85	0.50	มาก
3. สิทธิส่วนบุคคล	3.72	0.55	มาก
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.69	0.67	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.63	0.70	มาก
6. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.68	มาก
7. การบูรณาการทางด้านสังคม	3.59	0.65	มาก
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.45	0.69	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.68	0.47	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์แก่สังคม รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิทธิส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการบูรณาการทางด้านสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ	3.60	0.86	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน	3.57	0.81	มาก
3. ท่านได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	3.43	0.91	ปานกลาง
4. ท่านมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูในปัจจุบัน	3.40	0.97	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว	3.27	0.97	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.45	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน และท่านได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพ
การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	3.87	0.86	มาก
2. ท่านมีห้องทำงานที่สะอาดและปลอดภัย	3.64	0.86	มาก
3. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี	3.58	0.88	มาก
4. สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นรบกวน	3.52	0.87	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน	3.52	0.94	มาก
6. สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงรบกวน	3.42	0.94	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.59	0.68	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ รองลงมา คือ ท่านมีห้องทำงานที่สะอาดและปลอดภัย และโรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านควบคุมงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้	3.75	0.69	มาก
2. ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.10	0.74	มาก
3. ท่านวางแผนงานในการปฏิบัติงานสำคัญที่ได้รับมอบหมาย	3.95	0.62	มาก
4. ท่านเป็นบุคคลสำคัญในภารกิจหรืองานที่ต้องการความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา	3.62	0.73	มาก
5. ท่านพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.65	มาก
6. ท่านรับฟังความคิดเห็น ของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ	4.12	0.73	มาก
7. ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิด หรือแก้ปัญหาจนสำเร็จ	4.13	0.77	มาก
8. ท่านได้รับการอบรมในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.77	0.76	มาก
9. ท่านเคยได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการสอน	3.83	0.80	มาก
10. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.58	0.79	มาก
เฉลี่ย	3.85	0.50	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิด หรือแก้ปัญหาจนสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านสร้างความมั่นใจให้กับอนาคตของตน	4.10	0.78	มาก
2. ท่านได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	3.77	0.76	มาก
3. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในทุก ๆ ด้าน	3.70	0.82	มาก
4. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.65	0.86	มาก
5. การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	3.56	0.91	มาก
6. สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน	3.36	0.86	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.69	0.67	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านสร้างความมั่นใจให้กับอนาคตของตน รองลงมา คือ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

การบูรณาการทางด้านสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน	3.75	0.77	มาก
2. เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	3.75	0.77	มาก
3. ท่านมักได้รับมอบหมาย ให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน	3.64	0.88	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

การบูรณาการทางด้านสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
4. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครูในทุก ๆ เรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	3.59	0.73	มาก
5. ท่านเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โดยให้ท่านมีส่วนร่วม	3.56	0.79	มาก
6. การเป็นครูทำให้ท่านมักได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่าง ๆ	3.54	0.99	มาก
7. ท่านมักมีส่วนร่วมตัดสินใจ ในการทำงานของโรงเรียน	3.31	0.98	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.59	0.65	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ย
โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงาน
เพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับในความรู้
ความสามารถของท่าน และท่านมักได้รับมอบหมาย ให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ
ของโรงเรียน ตามลำดับ

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคล ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

สิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านรู้หน้าที่ของท่านที่ท่านต้องปฏิบัติ	4.17	0.80	มาก
2. ท่านรู้จักสิทธิของท่านเป็นอย่างดี	3.99	0.78	มาก
3. องค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกัน อย่างสันติวิธี	3.74	0.76	มาก
4. บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน	3.70	0.78	มาก
5. โอกาสที่ท่านได้รับสิทธิ์ หรือค่าตอบแทนพิเศษ ทุกครั้งมาจาก กฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของคณะครู	3.66	0.78	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

สิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	SD	ระดับ
6. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้อย่างอิสระ	3.63	0.78	มาก
7. ท่านได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงาน ในโรงเรียน	3.62	0.79	มาก
8. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บริหารรับฟังท่านเสมอ	3.51	0.84	มาก
9. ผู้บริหารให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมกำหนดแผนการปฏิบัติงาน	3.49	0.80	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.72	0.55	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้หน้าที่ของท่านที่ท่านต้องปฏิบัติ รองลงมา คือ ท่านรู้จักสิทธิของท่านเป็นอย่างดี และองค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.76	0.81	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	3.71	0.89	มาก
3. ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม	3.70	0.91	มาก
4. ภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำของท่านที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสม	3.64	0.74	มาก
5. ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม	3.61	0.86	มาก
6. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ใช้เวลาอย่างเหมาะสม โดยท่านมีเวลาดูแล ครอบครัวได้อย่างไม่บกพร่อง	3.59	0.97	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับ
7. ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ท่านไม่รู้สึกรัดกักงวลเกี่ยวกับเรื่องงาน	3.57	0.96	มาก
8. งานที่ท่านรับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน	3.56	0.88	มาก
9. ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อน ในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.52	0.95	มาก
เฉลี่ย	3.63	0.70	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน และท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ความเป็นประโยชน์แก่สังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจมากเมื่อลูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต	4.32	0.72	มาก
2. ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์ของท่านได้	3.99	0.82	มาก
3. นักเรียนมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานการสอนของท่าน	3.95	0.79	มาก
4. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตัวของท่าน	3.91	0.72	มาก
5. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าลูกศิษย์ของท่าน จะต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด	3.89	0.73	มาก
6. องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคมในแง่ของผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ	3.89	0.69	มาก
7. ท่านรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ	3.80	0.79	มาก
8. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ชุมชนได้	3.72	0.77	มาก
เฉลี่ย	3.93	0.56	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจมาก เมื่อถูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนิน รองลงมา คือ ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์ของท่านได้ และนักเรียนมีคุณภาพส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานการสอนของท่าน ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อค้นหาตัวแปรที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (ตัวแปรตาม: Y) ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน (X) ทั้ง 8 ตัวแปร ประกอบด้วย (X₁) ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (X₂) การจัดการเรียนการสอน (X₃) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X₄) เพื่อนร่วมงาน (X₅) คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (X₆) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X₇) การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (X₈) ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน โดยใช้การวิเคราะห์แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ซึ่งมีตัวแปรอิสระหลายตัว ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะทดสอบสมมติฐานที่ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์และอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	Y
X_1	1								
X_2	.625**	1							
X_3	.581**	.520**	1						
X_4	.506**	.581**	.624**	1					
X_5	.485**	.472**	.673**	.556**	1				
X_6	-.135*	-.040	-.159**	.039	-.099	1			
X_7	-.104	-.054	-.095	-.055	-.068	.243**	1		
X_8	-.267**	-.218**	-.297**	-.033	-.211**	.838**	.262**	1	
Y	.523**	.607**	.493**	.439**	.430**	-.379**	-.115*	-.401**	1
\bar{X}	3.92	3.89	3.83	3.91	3.62	2.04	2.07	1.96	3.68
SD	.558	.644	.672	.569	.706	.874	.691	.789	.469

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

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าอยู่ระหว่าง -.297 ถึง .838 ตัวแปรด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .838$) คือ ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (X_8) กับตัวแปรความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X_6) รองลงมา คือ คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (X_5) กับตัวแปรสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3) และจากตารางวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (X_1) ด้านการจัดการเรียนการสอน (X_2) ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3) ด้านเพื่อนร่วมงาน (X_4) ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา (X_5) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X_6) และด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (X_8) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (X_7) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

แหล่งข้อมูล	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
สมการถดถอย	5	38.632	7.726	74.010	.000
ความคลาดเคลื่อน	326	34.034	0.104		
รวม	<i>df</i>	72.666			

***p* < .01

จากตารางที่ 23 พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (X_1) ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (X_2) ตัวแปรสวัติการและประโยชน์เกื้อกูล (X_3) ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (X_4) ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 24 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้าน เพื่อตรวจสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
การจัดการเรียนการสอน	.550	1.818
ความอ่อนล้าทางอารมณ์	.275	3.637
สวัติการและประโยชน์เกื้อกูล	.603	1.659
ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน	.515	1.943
ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน	.256	3.909

***p* < .01

จากตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่าค่า *Tolerance* มีค่าไม่น้อยกว่า .10 และค่า *VIF* น้อยกว่า 10 ดังนั้น จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 25 อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรพยากรณ์ และคัดเลือกตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 8 ด้าน ที่เป็นตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ลำดับที่	ตัวแปรพยากรณ์	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>R</i> ² Change	<i>F</i>	<i>sig</i>
1	(<i>X</i> ₂)	.607	.368	.368	192.274	.000
2	(<i>X</i> ₂) (<i>X</i> ₆)	.703	.495	.126	82.278	.000
3	(<i>X</i> ₂) (<i>X</i> ₆) (<i>X</i> ₃)	.720	.518	.023	15.815	.000
4	(<i>X</i> ₂) (<i>X</i> ₆) (<i>X</i> ₃) (<i>X</i> ₁)	.725	.525	.007	5.071	.000
5	(<i>X</i> ₂) (<i>X</i> ₆) (<i>X</i> ₃) (<i>X</i> ₁) (<i>X</i> ₈)	.729	.532	.006	4.507	.000

***p* < .01

จากตารางที่ 25 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เรียงลำดับจากตัวแปรที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน (*X*₂) ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (*X*₆) ปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (*X*₃) ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน (*X*₁) และปัจจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน (*X*₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัย เท่ากับ .729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทั้ง 5 ปัจจัยรวมกัน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ร้อยละ 53.2

ตารางที่ 26 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ตัวแปร	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
ค่าคงที่	1.856	.163		11.358	.000
(X_2)	.339	.037	.466**	9.108	.000
(X_6)	-.243	.039	-.453*	-6.266	.000
(X_3)	.107	.034	.154*	3.153	.002
(X_7)	.105	.044	.125*	2.357	.019
(X_8)	.095	.045	.159*	2.123	.035
$R = .729$	$R^2 = .532$	$SE_{est} = .323$			

** $p < .01$

จากตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 5 ตัวกับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่าเท่ากับ .729 และค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ .323 และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตัวแปรแต่ละด้าน พบว่า การจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงที่สุด ($B = .466^{**}$) แสดงว่า เมื่อการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น .466 หน่วยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ด้านที่สองคือความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ($B = .159^*$) แสดงว่า ถ้าความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเพิ่มขึ้น .159 หน่วยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ด้านที่สามคือสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ($B = .154^*$) แสดงว่าถ้าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มขึ้น .154 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ด้านที่สี่ คือ ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ($B = .125^*$) แสดงว่า ถ้าลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานเพิ่มขึ้น .125 หน่วยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย และด้านที่ห้า คือ ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($B = -.453$) แสดงว่า ถ้าความอ่อนล้าทางอารมณ์เพิ่มขึ้น .453 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเพิ่มขึ้น 1 หน่วย

เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ที่ดีที่สุดในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

ในรูปสมการคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.856 + .339 (X_2) + -.243 (X_6) + .107 (X_3) + .105 (X_7) + .095 (X_8)$$

ในรูปสมการคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z} = .466 (Z_2) + -.453 (Z_6) + .154 (Z_3) + .125 (Z_7) + .159 (Z_8)$$

สรุปได้ว่า ผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 3) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนใน โรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน โดยตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.48-0.82 แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.36-0.82 แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.55-0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์ (Statistical package for the social science: SPSS) ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean score) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงาน การจัดการเรียนการสอน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ สภาพถนนภายในโรงเรียนมีผิวราบเรียบเดินทางสะดวก รองลงมา คือ แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา และการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศต่อการเรียนรู้ ตามลำดับ

1.2 ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ กำหนดหน้าที่ของครูเหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ การสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำหนดชั่วโมงการสอนของครูผู้สอน มีความเหมาะสม และการจัดเตรียมสถานที่ในการเรียนสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน ตามลำดับ

1.3 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม และสถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร ตามลำดับ

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน และเพื่อนร่วมงานยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

1.5 ด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ของครูในโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน และผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำครูอย่างเป็น ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล มีค่า รองลงมา คือ ความอ่อนล้าทางอารมณ์และความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ตามลำดับ

2.1 ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน รองลงมา คือ ท่านมีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น และท่านรู้สึกห่อเหี่ยวใจ เมื่อนึกถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่ตามลำดับ

2.2 ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคลมีค่า ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง รองลงมา คือ ท่านมักคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาขาดความโปร่งใสในการทำงานและท่านเคยปฏิบัติกับนักเรียนบางคนโดยไม่ใส่ใจในความรู้สึกของ ตามลำดับ

2.3 ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้และท่านรู้สึกว่าการทำงานของท่านไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนด้อยโอกาสได้ ตามลำดับ

3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเป็นประโยชน์แก่สังคม รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิทธิส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การบูรณาการทางด้านสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

3.1 ทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน และท่านได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตามลำดับ

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ รองลงมา คือ ท่านมีห้องทำงานที่สะอาดและปลอดภัย และ โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิด หรือแก้ปัญหาจนสำเร็จ รองลงมา คือ ท่านรับฟังความคิดเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ และ ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของท่านสร้างความมั่นใจให้กับอนาคตของตน รองลงมา คือ ท่านได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามลำดับ

3.5 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน และท่านมักได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน ตามลำดับ

3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านรู้หน้าที่ของท่านที่ท่านต้องทำ รองลงมา คือ ท่านรู้จักสิทธิของท่านเป็นอย่างดี และองค์กรของท่านมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี ตามลำดับ

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน และท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

3.8 ด้านความเป็นประโยชน์แก่สังคมของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับ คือ ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจมากเมื่อถูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จ

ในการดำเนิน รองลงมา คือ ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์ของท่านได้ และนักเรียนมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานการสอนของท่าน ตามลำดับ

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้าน

ความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์ทั้งในทางบวกและทางลบ ได้แก่ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบ ได้แก่ ปัจจัยด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ปัจจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน และปัจจัยด้านความสูญเสียสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคล โดยทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ปัจจัยด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. การพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จากตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.2 ได้โดยพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงขึ้นเมื่อมีค่าเป็นบวกมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรด้านการจัดการเรียนการสอน ตัวแปรด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ตัวแปรด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน และตัวแปรด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ส่วนตัวแปรที่มีค่าเป็นลบแล้วส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นสูงขึ้น มีเพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ ตัวแปรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของทั้ง 5 ปัจจัยเท่ากับ .729 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ร้อยละ 53.2 ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$\hat{Y} = 1.856 + .339 (X_2) \text{ การจัดการเรียนการสอน} + -.243 (X_6) \text{ ความอ่อนล้าทางอารมณ์} + .107 (X_3) \text{ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล} + .105 (X_7) \text{ ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน} + .095 (X_8) \text{ ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ซึ่งผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายได้ คือ

การศึกษาระดับระดับของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษา พบว่า

1. จากปัจจัยทั้งสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน มีตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ที่สามารถร่วมกันอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ อันประกอบด้วย ตัวแปรด้านการจัดการเรียนการสอน ตัวแปรด้านสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ตัวแปรด้านลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ตัวแปรด้านความไม่สมหวังตนหรือไม่ใช่ในผลสำเร็จของตน และตัวแปรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ โดยทั้ง 5 ตัวแปรสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้ในระดับสูง ที่เป็นเช่นนี้เพราะตัวแปรทั้งหมดนี้ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู อาชีพครูเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง มีภาระงานที่หนัก และต้องเจอกับสภาวะกดดันจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ครอบครัว หรือผู้ปกครองนักเรียนในชุมชนด้วย ดังนั้น หากได้รับการมอบหมายงานด้านการจัดการเรียนการสอนที่มีความเหมาะสม ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ความพอดีในการได้รับมอบหมายงานก็จะทำให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการได้รับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดี ทั้งในรูปของเงินและไม่ใช่เงินลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีเครื่องมือเครื่องใช้มีสะดวกต่อการปฏิบัติงานก็จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานได้เช่นกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของชญาภา รวีวรรณ (2552) ที่ศึกษาความพอใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน พบว่าการมอบหมายหน้าที่การจัดการเรียนการสอนที่ตรงความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปด้วยความราบรื่น รวมไปถึงการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจะสร้างความพอใจและส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้งานวิจัยของกรองแก้ว อยู่สุข (2543) ยังพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดีส่งผลต่อผู้เรียนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย ส่วนการไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน ซึ่งหมายถึง ความไม่พอใจในผลงาน ไม่ประสบความสำเร็จ นั้นหากครูมีความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเอง จะกลายเป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

สุริย์พร เตรียมประสิทธิ์ (2541) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จสัมพันธ์กับความไม่สมหวังในผลสำเร็จของงาน

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าตัวแปรที่เพิ่มคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้นเมื่อมีค่าของตัวแปรสูงขึ้น ได้แก่ ตัวแปรดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิต

ในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ ทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบไปด้วยสถานที่ต่าง ๆ ในที่ทำงาน อาคาร ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องสมุด รวมไปถึงจนถึงอุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงาน ซึ่งจัดได้ว่าสภาพแวดล้อมมีความสำคัญอย่างยิ่งกับการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของกรองแก้ว อยู่สุข (2543, หน้า 10) ที่ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียนนั้น เป็นสิ่งสำคัญต่อการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากหากมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อบรรยากาศในการเรียนรู้ จะเป็นผลให้ผู้เรียนและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานต่อไป (Walton, n.d. อ้างถึงใน ขนิษฐา บัวหลวง, 2550, หน้า 14) ได้เสนอแนวคิดว่า คนทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต้องมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานที่สะอาด ปราศจากการรบกวนจากแสง เสียงและกลิ่นเหม็น มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย กล่าวคือ หากสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ในทางตรงกันข้าม ถ้าบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูไม่ดีไปด้วย

2.2 การจัดการเรียนการสอน สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ ทั้งนี้เพราะหน้าที่หลักของครู คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้น การจัดการเรียนการสอน มีผลต่อการสอนหรือการทำงานของครูเป็นอย่างมาก หากมีการกำหนดหน้าที่ของครูได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ก็จะช่วยให้ครูมีความสุขกับการสอน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีของครู ตลอดจนการสนับสนุนเรื่องสื่อเทคโนโลยี การจัดชั่วโมงสอนที่พอดี และการจัดกิจกรรมพัฒนาครูด้วย ซึ่งมีงานวิจัยของสิริเพ็ญ คงพิทยาพันธุ์ (2548) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในโรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษามหานคร เขต 1 พบว่า ความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนเอกชนเข้มงวดกับการสรรหาผู้ที่มีความเหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่การสอนหนังสือ กำนึงถึงความรู้ความสามารถ วุฒิการศึกษาของครู เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้

การปฏิบัติหน้าที่ของครูเป็นไปด้วยความราบรื่น เพราะครูมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาภา รวีวรรณ (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่พบว่า ครูมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เพราะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 มีการกำหนดแผนการสอนได้เหมาะสมกับครู และมุ่งเน้นให้ครูได้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยทุกโรงเรียนในสังกัด ไม่เว้นแม้แต่โรงเรียนที่อยู่ห่างไกล

2.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ ทั้งนี้เพราะสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เป็นเรื่องที่สำคัญอันจะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน เช่น การลาหยุด ค่ารักษาพยาบาล ค่ายานพาหนะ ค่าศึกษาบุตร การให้เรียนต่อ เป็นต้น การมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ จะส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของชญาภา รวีวรรณ (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ที่พบว่า ความพึงพอใจของครูด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติได้แบ่งสวัสดิการภาครัฐไว้ 2 ประการอย่างชัดเจน คือ สวัสดิการที่รัฐจัดให้ และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่รัฐจัดให้

2.4 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ร้อยละ 16.7 ความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ได้ ตามแนวคิดของ วุฒินันท์ อุปสิทธิ (2548, หน้า 29) ได้ให้แนวคิดว่าการไม่สมหวังในผลสำเร็จของคณนั้น หมายถึง ความรู้สึกไม่สบายใจที่ไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตน ไม่พึงพอใจในผลงาน รู้สึกอึดอัดใจ จนประเมินค่าตนเองในทางที่ไม่ดี รู้สึกกังวลใจว่าตนเองไร้ความสามารถและไม่สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ได้ ดังนั้น ถ้าหากครูเกิดความรู้สึกที่ไม่สมหวังในผลสำเร็จของตนเองก็จะส่งผลด้านลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพร คุณสมบัติ (2555) พบว่า ความไม่สมหวังในผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของครู

โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความคาดหวังต่อผลการปฏิบัติงานของครูไว้สูงมาก ทั้งเรื่องการสอน การปฏิบัติหน้าที่อื่น การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการจัดการเรียนการสอน เมื่อครูมีภาระการหลายด้าน มากทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่สำเร็จในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทฤษฎี หลิมทอง (2550) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการทำงานของครูเทศบาล สังกัดตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน อยู่ในระดับต่ำ

3. ตัวแปรที่มีค่าลดลงแล้ว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงขึ้น มีเพียงตัวแปรเดียว ได้แก่ ตัวแปรด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งความอ่อนล้าทางอารมณ์ หมายถึง การหมดกำลังใจ หมดแรงกายแรงใจที่จะทำงาน มีความคับข้องใจ เกิดความเครียดจากการทำงาน และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อบุคคลอื่น โดยความอ่อนล้าทางอารมณ์จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูนั้นลดลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Baron and Greenberg ที่เห็นว่า ความอ่อนล้าทางจิตใจ จะทำให้เกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานลดลง ดังนั้น เมื่อความอ่อนล้าทางอารมณ์ของครูลดลง จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอข้อเสนอแนะนี้ ผู้วิจัยนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า หากจะสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้สูงขึ้น ควรจะต้องมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ครูได้ทำงานบรรลุเป้าหมายของตนเองที่ได้วางไว้และเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน การคำนึงถึงลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน รวมถึงเรื่องการใช้สวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ควรให้ความสำคัญ ในการพัฒนาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกเรื่อง ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคล การสร้าง

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และส่งเสริมให้เกิดความเป็นประโยชน์แก่สังคม

2. นอกจากจะให้ความสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้สูงขึ้นแล้วนั้น ต้องมีการจัดการกับปัจจัยบางประการที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูลดลงด้วย ได้แก่ ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเรื่องความอ่อนล้าทางอารมณ์ ซึ่งจะต้องไม่ให้ครูมีภาระงานที่หนักเกินไปในแต่ละวัน เพราะจะทำให้ครูเกิดความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำทุกประเภท ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง สถานศึกษาควรมีการมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ความสามารถและความถนัดอย่างเหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้จนสำเร็จต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อม ของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ด้วยการวิเคราะห์สมการ โครงสร้าง เพื่อให้ได้คำตอบที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสัมภาษณ์ เพื่อที่จะได้ทราบรายละเอียดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ให้ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ครุฑปักยี. (2551). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา
ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและสถิติทางการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กมล กฤษ์วงศ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองอำนาจการ
รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. วารสารการวิจัยทางธุรกิจและการบริหาร,
1(1), 100-102.
- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2548). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน จังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- กฤษ จันทรงศรี. (2536). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ของกรรมการพัฒนาเด็กในศูนย์เด็กเล็ก:
ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดอุทัยธานี. อุทัยธานี: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิต
พัฒนาศาสตร์.
- โกเมศ กุลอุดม โภคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). เข้าถึงได้จาก
<http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03q8.htm>
- ชญากาพ รวิวรรณ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อม
ในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชวาล ทัดศิวิช. (2552). คุณภาพการให้บริการ: ความหมายการวัดและการประยุกต์ในการบริหาร
ภาครัฐไทย. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยวัฒน์ ปัญงพงษ์. (2520). แบบเรียนประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ชิดชัย สนั่นเสียง. (2529). แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. ประชากรศึกษา, 2(12), 56.

- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ณดา จันทร์สม, สิทธิเดช นิลสัมฤทธิ์, วัฒนา พัฒนพงษ์, พลาพรรณ คำพรรณ, บุญสม เลิศลัทธ-ภรณ์ และมนตรี เกิดมีมูล. (2550). *รายงานการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตของคน เสนอสำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ม.ป.ท.*
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- ณัฐธา บัวหลวง. (2550). *กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พลเรือน. วารสารข้าราชการ, 52(5), 11-18.*
- ดำรง พ้อคำ. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ดำรงฤทธิ์ จันทร์มงคล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพัน ต่อองค์กร กับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัท เอส.เอ็ม.วี. (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.*
- ติน ปรัชญาฤทธิ์. (2530 ก). *ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร. ใน เอกสารการสอนวิชาการพัฒนาองค์กร หน่วยที่ 4. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ติน ปรัชญาฤทธิ์. (2530 ข). *สภาพแวดล้อมของการบริการและกำกับการพัฒนาองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.*
- ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้น ในโรงงานอุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยา อุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ทองศรี กำภู อนุชยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ: โรงเรียนพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*

- ทัศนันท์ ทูมมานนท์. (2541). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงเรียนพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี*. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, วิทยาลัยครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นาถญาณันท์ พิพัฒน์ปภิตกุล. (2551). *ความท้อแท้ของครูในโรงเรียนอำเภอสนามชัยเขต จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิธินาถ ศิริเวช. (2541). *คุณภาพชีวิตของครอบครัวและชุมชนของประชาชนในพื้นที่โครงการพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษปัตตานี*. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิสารัตน์ ศิลปะเดช. (2540). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิเศษผู้การพิมพ์.
- บัวพา ศรีมาศ. (2546). *ความท้อแท้ของครูในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญจิรา ปั่นทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530, มกราคม). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 26(1), 29-33.
- บุญยรัตน์ แพทย์รัตน์. (2550). *ความท้อแท้ของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 25(1), 19-23.

- บุรจิตร ธรรมโรจน์. (2542). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพที่มีผลต่อสุขภาพ และการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตยางรถยนต์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประสูติ ฐปัทม. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตบางคล้า 2 จังหวัด ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ปรีชา เปี่ยมพงษ์สานต์. (2535). การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณ์.
- ปัญญาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานข้าราชการครูในโรงเรียน มัธยมศึกษา ในสังกัดกรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงได้จาก www.idis.ru.ac.th
- พินิจ รัตนกุล. (2518). โสคราติสและปัญหาเรื่องความดี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิสมัย ไกรจงพลอง. (2535). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มณฑนา อินทุสมิต. (2541). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่มีผล ต่อความท้อแท้ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ยุพา อุดมศักดิ์. (2561). แนวคิด หลักการและวิธีการทางประชากรศึกษา. ใน เอกสารประกอบการ ประชุมเรื่อง บทบาทของสุขศึกษาประชากรศึกษาในการแก้ไขปัญหาประชากร และสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โครงการประชากรศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เย็นใจ เลหาวิช. (2520). ความคิดรวบยอดที่สำคัญของประชากรการศึกษา. วารสารประชากร การศึกษา, 4, 21.
- รัชณี ทำเลดี. (2544). การพัฒนาสถานศึกษาด้านอาคารสถานที่เอื้อต่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ปฏิรูปการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอดำชะอี จังหวัดมุกดาหาร. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์.
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รุ่งรัตน์ เขียวคารา. (2546). *สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยรามคำแหงกับอาเซียน* ความปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงาน. *วารสารรามคำแหงฉบับมนุษยศาสตร์*, 20(1), 98-132.
- วัลย์พร ศิริภรณ์. (2541). *การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัท บางกอกรับเบอร์ จำกัด (มหาชน)*. ภาคนิพนธ์หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาคุณภาพชีวิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วัลณี น้อยมณี. (2534). *ความท้อแท้สาเหตุความท้อแท้ของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดกำแพงเพชร*. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิชัย รูปจำดี. (2542). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนริมคลองแสนแสบกับการเปลี่ยนทางกายภาพของคลอง*. กรุงเทพฯ: ฟาอภัย.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2541). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศศิธร สุวรรณมณี. (2545). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความท้อแท้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สกุลนารี กาแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาศังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2542). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2537). *รายงานการประชุมเชิงวิชาการเรื่อง การผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนระดับและตำแหน่งทางวิชาการ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน.
 ใน รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษา
 และสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ:
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สังคม เจริญลาภ. (2549). คุณภาพมาตรฐานและการประกันคุณภาพ. *วิชาการ*, 9(3), 22-27.
- สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์. (2548). การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
 ในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
 กรุงเทพมหานคร เขต 1. ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). พัฒนาการของคุณภาพนักเรียน
 ประถมศึกษาและแนวทางประเมิน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการ
 ประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2537). การปฏิบัติงานของครู. เข้าถึงได้จาก
www.obec.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต
 บุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อการเสริมสร้าง
 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
 ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
 และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549). เข้าถึงได้จาก www.idd.go.th
- สำนักงานวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2552). รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตของ
 คนไทยปี พ.ศ. 2552 (Thais' quality of life in year 2009). กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยสถาบัน
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2548). เอกสารวิชาการ สมพ. 1
 ลำดับที่ 23 เล่มที่ 3-2548 เรื่อง รายงานผลการศึกษาโครงการกำหนดดัชนีคุณภาพชีวิต.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำเนา ขจรศิลป์. (2542). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 2: การพัฒนานักศึกษา. กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531). การปรับปรุงงาน ตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. *อุตสาหกรรม* 14-17.
- สินชัย ฉายรัศมี. (2544). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิริเพ็ญ คงพิทยาพันธ์. (2548). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนเอกชน เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สุชานุช พันธนียะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. *วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 2(2), 64-81.
- สุนทรินทร์ อำพลพร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมักรการ. (2534). *คุณภาพของชีวิตของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุพรรณิ ไชยอำพร และสนธิ สมักรการ. (2541). *คุณภาพชีวิตของคนไทยในภาวะวิกฤติทางเศรษฐกิจ*. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต.
- สุภางค์ จันทวานิช และวรรณิ ไททยานันท์. (2541). *แนวคิดและเครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิตของประเทศไทย ในการพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมไทย*. ม.ป.ท.
- สุภาภรณ์ บุตรธรรม. (2551). *ความท้าทายในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาภรณ์ พลสงคราม. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายและนำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมหนึ่งในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุริย์พร เตรียมประสิทธิ์. (2541). ปัจจัยที่มีผลต่อการท้อแท้ของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษาที่ 12. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวัฒน์ มหัตถนรินทร์กุล, วิวรรณ ตันติพิวัฒนกุล, วนิตา พุ่มไพศาลชัย, กรองจิตต์ วงศ์สุวรรณ.
(2540). เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด 100 ตัวชี้วัด
และ 26 ตัวชี้วัด. เชียงใหม่: กระทรวงสาธารณสุข.
- เสาวนีย์ ตนะคุณ. (2533). คุณภาพชีวิตของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงรัตน์ เดชอุดม. (2543). คุณภาพชีวิตของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ สังกัดกรม
การศาสนา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุชาติ พวงสำลี และอรทัย อาจอ่ำ. (2541). การพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิต และสังคมไทย.
กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- อนุสรณ์ ตาดทอง. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย
มหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรา พงศาพิชญ์. (2533). วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์: วิเคราะห์สังคมไทยแนวมานุษยวิทยา.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมฤต หัสกรรจ์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Arnold, H. J., & Barnes, B. I. (1992). Stress in aviation personnel. *Journal of Psychological
Studies*, 37(3), 1-6.
- Arnold, J. L., & Feldman, D. C. (1986). *Organization behavior*. Singapore: McGraw-Hill.
- Bernardin, J. H., & Russell, J. E. A. (1993). *Human resource management: An experiential
approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bowditch, J. L., & Buono, A. F. (1990). *A primer on organizational behavior* (2nd ed.).
New York: John Wiley & Sons.
- Brief, A. P. (1981). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown and Co.
- Campbell, J. P. (1976). *On the nature of organization effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Cascio, W. F. (1998). *Managing human resource: Productivity, quality of work life profits* (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Danial, F. C. (1988). *Organization behavior*. Singapore: Graw-Hill.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing quality of working life: Development in the United States. *International Labor Review*, 119, 53-56.
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Quality of work life and social technical systems, human behavior at work*. Singapore: McGraw-Hill.
- Delamotte, Y., & Takezawa, Shin-ichi. (1984). *Quality of working life international perspective*. Switzerland: International Labor Organization.
- Dubrin, A. J. (1984). *Human relations*. Virginia: Reston.
- ESCAP. (1982). *Economic and social commission of Asia and the Pacific 1982*. Asian-Pacific Population Programs News 11:3 Population Division United Nations.
- Freudenberger, R. H. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy Theory Research and Practice*, 12(1).
- Gilmer, B. V. H. (1966). *Fundament and organization behavior* (2nd ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Guest, R. H. (1979, July-August). Quality of working life-learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 76-78.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavior science approach to organizational change*. Santa Monica, Calif: Goodyear Publishing.
- Herbert, J. (1974, July). Development of a life quality inventory. *Dissertation Abstracts International*, 35(1), 572-B.
- Herrick, N. Q., & Michael, M. (1975). *Humanizing of work life*. New York: Free Press.
- Hodgetts, R. M. (1993). *Modern human relations at work*. New York: Prentice Hall.
- Holly, W. J., & Kenneth, M. (1983). *Personal management and human resource*. Tokyo: McGraw-Hill.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization development and change* (2nd ed.). New York: East Publishing.
- Kerce, E. W., & Kewley, S. B. (1993). *Quality of work life surveys in organization: Methods and Benefit*. Newbury Park: SAGE Publication.

- Kerjcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970, Autumn). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30(30), 607-610.
- Konx, S., & Irving, J. A. (1970). An interactive quality of work life model applied to organizational transition. *Journal of Nursing Administration*, 27(1), 39-47.
- Lewin, D. (1981). Collectivity bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 37-35.
- Louis, R. N. (1998). *Participation productivity and quality of work life*. London: Prentice-Hall.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper and Brothers.
- Merton, D. (1977). *The human side of enterprise* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1996). *Human resource management*. New York: Prentice-Hall.
- Skrovan, D. J. (1983). *Quality of work life: Perspective for business and the public sector*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Smith, H. C. (1994). *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Umstot, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. Minnesota: West Publishing.
- UNESCO. (1981). *Quality of life: Problems of assessment and measurement*. Bangkok: UNESCO.
- Valez, G. V. (1973). A study of faculty satisfaction and dissatisfaction with the intrinsic and extrinsic job factory in Columbia Universities. *Dissertation Abstracts International*, 33(3), 997-A.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7(3), 14-16.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of work life*. New York: Free Press.
- WHO. (1998). *Development of the world health organization quality of life assessment instrument*. New York: Springer-Verlag.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย
- สำเนาหนังสือหนังสือขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 3668

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

5 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่แนบมาด้วย เค้าโครงย่อวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวสุภัค วงศ์ภักดี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 4 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้ คณะศึกษาศาสตร์ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทนคณบดี

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

(สำเนา)

ที่ ศธ 6621/ 2325

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

2 ธันวาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

ด้วย นางสาวสุภัค วงศ์ภักดี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในความควบคุมดูแลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก เป็นประธานควบคุมวิทยานิพนธ์ ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ ในการนี้ เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ คณะศึกษาศาสตร์ จึงมีความประสงค์ขออนุญาตใช้ชื่อสถาบันและเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยกับบุคลากรในสถาบันของท่าน

ทั้งนี้ เพื่อนำไปประกอบการอนุมัติพิจารณาจริยธรรมการวิจัย คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้หนังสือได้ขออนุญาตสถานที่ก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ)

เชษฐ ศิริสวัสดิ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เชษฐ ศิริสวัสดิ์)

รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา ปฏิบัติการแทนคณบดี

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทรศัพท์. 0-3810-2052

โทรสาร 0-3874-5811

ภาคผนวก ข

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม □□□

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับความเป็นจริง

5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นจริงมาก

3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง เป็นจริงน้อย

1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด

โดยแบบสอบถามประกอบด้วยข้อมูลทั้งหมด 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานแต่อย่างใด เนื่องจาก

แบบสอบถาม นี้ นำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น สำหรับการตอบของท่านผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้
มานำเสนอในภาพรวม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป
ดังนั้น จึงขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณที่ท่านช่วยสนับสนุนในการศึกษาครั้งนี้

นางสาวสุภัท วังศักดิ์ดี

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน					
1.	การจัดห้องเรียนสะอาดและสะดวกต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
2.	แสงสว่างภายในห้องเรียนเพียงพอกับการใช้สายตา					
3.	สภาพถนนภายในโรงเรียนมีผิวราบเรียบเดินทางสะดวก					
4.	อุปกรณ์ที่ใช้ในการประกอบการเรียนการสอนมีเพียงพอแก่นักเรียน					
5.	ที่ทิ้งขยะอยู่ในที่มิดชิดไม่ส่งกลิ่นเหม็นและแพร่เชื้อโรค					
6.	การจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมบรรยากาศต่อการเรียนรู้					
	ด้านการจัดการเรียนการสอน					
7.	กำหนดหน้าที่ของครูเหมาะสมกับวุฒิและความรู้ความสามารถ					
8.	การสร้างหลักสูตรสถานศึกษาและกำหนดชั่วโมงการสอนของครูผู้สอนมีความเหมาะสม					
9.	สถานศึกษาสนับสนุนการใช้อุปกรณ์การสอนสื่อและเทคโนโลยี					
10.	สถานศึกษามีการนิเทศการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
11.	สถานศึกษาจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาการสอนสำหรับครู					
12.	การจัดเตรียมสถานที่ในการเรียนสัมพันธ์กับเนื้อหาวิชาที่สอน					
	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล					
13.	ท่านมีความสะดวกในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ					
14.	สถานศึกษาอำนวยความสะดวกในการใช้อุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โทรสาร					
15.	สถานศึกษามีการบริการห้องพักครูที่เหมาะสมกับจำนวนครู					
16.	สถานศึกษามีการสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อหรืออบรมเพิ่มเติม					
17.	สถานศึกษามีการมอบหมายให้มาปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกเวลาราชการได้เหมาะสม					
18.	สถานศึกษามีการดูแลเรื่องสิทธิและอำนวยความสะดวกในการขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เพื่อตอบแทนความวิริยะอุตสาหะ					

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ด้านเพื่อนร่วมงาน					
19.	เพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน					
20.	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี					
21.	เมื่อเกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เพื่อนร่วมงานมีการประนีประนอมและปรับความเข้าใจกัน					
22.	เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล					
23.	เพื่อนร่วมงานยอมรับในหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน					
24.	เพื่อนร่วมงานพร้อมเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน					
	คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต					
25.	ผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
26.	ผู้บังคับบัญชาให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรม					
27.	ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับงาน					
28.	ผู้บังคับบัญชามีการนำความคิดเห็นของครูไปใช้ในการบริหารและปรับปรุงงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชามีความเที่ยงตรงในการประเมินผลการทำงาน					
30.	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำครูอย่างเป็นกันเอง					

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านความท้าทายในการปฏิบัติงาน

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ความอ่อนล้าทางอารมณ์					
1.	ท่านรู้สึกห่อเหี่ยวใจเมื่อนึกถึงหน้าที่ที่ตนปฏิบัติอยู่					
2.	ท่านรู้สึกหมดแรงหลังเลิกงานในแต่ละวัน					
3.	ท่านมีความรู้สึกเครียดในการปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น					
4.	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายกับงานที่ต้องปฏิบัติทุกประเภท					
5.	ท่านรู้สึกว่างานที่ต้องปฏิบัติทำให้รู้สึกอึดอัดใจ					
6.	ท่านรู้สึกว่าตนเองปฏิบัติและรับผิดชอบงานมากเกินไป					
7.	ท่านเกิดความเครียดที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ประจำ					
8.	ท่านรู้สึกหมดความอดทนที่จะปฏิบัติงานอีกต่อไป					
9.	ท่านรู้สึกหุดหู่ที่ต้องปฏิบัติงาน					
10.	ท่านรู้สึกไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน					
	ด้านการสูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล					
11.	ท่านเคยปฏิบัติกับนักเรียนบางคนโดยไม่ใส่ใจในความรู้สึกของเขา					
12.	ท่านรู้สึกผิดหวังต่อข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน					
13.	ท่านรู้สึกว่างานโรงเรียนทำให้ตนเองขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดี					
14.	ท่านไม่สนใจว่าจะเกิดเรื่องใด ๆ ขึ้นกับนักเรียนบางคน					
15.	ท่านเคยได้รับการตำหนิจากนักเรียนว่าเป็นความผิดพลาดของท่านเมื่อนักเรียนมีปัญหา					
16.	ท่านมักไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้นำท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนภายในพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน					
17.	ท่านรู้สึกว่ามักถูกรบกวนจากผู้ร่วมงาน จึงทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ					
18.	ท่านมักถูกจับผิดจากผู้ร่วมงาน ในขณะที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน					
19.	ท่านมุ่งปฏิบัติงานตามระเบียบของโรงเรียนโดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้เกี่ยวข้อง					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
20.	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ของผู้ใดผู้หนึ่ง					
21.	ท่านมักคิดเสมอว่าผู้บังคับบัญชาขาดความโปร่งใสในการทำงาน					
22.	ท่านรู้สึกเสมอว่าเพื่อร่วมงานปฏิบัติงานโดยไม่มีประสิทธิภาพ					
	ด้านความไม่สมหวังในผลสำเร็จของตน					
23.	ท่านรู้สึกถึงความไม่เชื่อถือของนักเรียนที่มีต่อตัวท่านเอง					
24.	ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถแก้ปัญหาของนักเรียนส่วนใหญ่ได้สำเร็จ					
25.	ท่านรู้สึกว่ากรปฏิบัติงานของท่านไม่สามารถช่วยเหลือนักเรียนด้วยโอกาสได้					
26.	ท่านรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา					
27.	ท่านรู้สึกอึดอัดที่ต้องปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับนักเรียน					
28.	ท่านรู้สึกว่าผลงานที่ได้ปฏิบัติประสบความสำเร็จเพียงเล็กน้อย					
29.	ท่านรู้สึกว่าขาดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
30.	ท่านรู้สึกว่าไม่สามารถสนองนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้					
31.	ท่านรู้สึกว่าผลงานของท่านไม่ค่อยได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
32.	ท่านรู้สึกว่าขาดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.	ท่านมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือน ครูในปัจจุบัน					
2.	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ					
3.	ท่านได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว					
4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน					
5.	ท่านได้รับรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6.	ท่านมีห้องทำงานที่สะอาดและปลอดภัย					
7.	สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงรบกวน					
8.	สภาพแวดล้อมโรงเรียนของท่านปราศจากกลิ่นรบกวน					
9.	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					
10.	โรงเรียนของท่านมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน					
11.	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี					
	การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
12.	ท่านควบคุมงานที่ตนเองรับผิดชอบให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้					
13.	ท่านใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
14.	ท่านวางแผนงานในการปฏิบัติงานสำคัญที่ได้รับมอบหมาย					
15.	ท่านเป็นบุคคลสำคัญในภารกิจหรืองานที่ต้องการความสามารถ และทักษะที่หลากหลายในการแก้ปัญหา					
16.	ท่านพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
17.	ท่านรับฟังความคิดเห็น ของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่รับผิดชอบ					
18.	ท่านมีความภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดหรือแก้ปัญหาจนสำเร็จ					
19.	ท่านได้รับการอบรมในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
20.	ท่านเคยได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการสอน					

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
21.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง					
	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
22.	สถานศึกษาสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน					
23.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในงานสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24.	การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น					
25.	ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองในทุก ๆ ด้าน					
26.	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง					
27.	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพของท่านสร้างความมั่นใจให้กับอนาคตของตน					
	การบูรณาการทางด้านสังคม					
28.	การเป็นครูทำให้ท่านมักได้รับเชิญไปเป็นเกียรติในงานสังคมต่าง ๆ					
29.	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน					
30.	ท่านเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน โดยให้ท่านมีส่วนร่วม					
31.	ท่านมักได้รับมอบหมาย ให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน					
32.	ท่านมักมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน					
33.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนครูในทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
34.	เพื่อนร่วมงานแสดงการยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
	สิทธิส่วนบุคคล					
35.	เมื่อท่านเกิดปัญหาในการทำงานผู้บริหารรับฟังท่านเสมอ					
36.	ผู้บริหารให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมกำหนดแผนการปฏิบัติงาน					
37.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน					

ข้อ	รายการข้อคำถาม	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
38.	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมได้อย่างอิสระ					
39.	ท่านได้รับสิทธิหรือค่าตอบแทนพิเศษเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้ร่วมงานในโรงเรียน					
40.	โอกาสที่ท่านได้รับสิทธิ หรือค่าตอบแทนพิเศษ ทุกครั้งมาจากกฎระเบียบที่เป็นที่ยอมรับของคณะครู					
41.	ท่านรู้จักสิทธิของท่านเป็นอย่างดี					
42.	ท่านรู้หน้าที่ของท่านที่ท่านต้องปฏิบัติ					
43.	องค์กรของท่านมี หลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี					
44.	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว งานที่ท่านรับผิดชอบใช้เวลาอย่างเหมาะสมโดยท่านมีเวลาดูแลครอบครัวได้อย่างไม่บกพร่อง					
45.	ท่านสามารถแบ่งเวลาของท่านให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
46.	ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัว ท่านไม่รู้สึกริวิตกกังวลเกี่ยวกับเรื่องงาน					
47.	ท่านมีเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
48.	ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
49.	ปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม					
50.	ภาระหน้าที่นอกเหนือจากงานประจำ ของท่านที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม					
51.	งานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพกับท่าน					
52.	ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน					
53.	ความเป็นประโยชน์แก่สังคม ท่านรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ					
54.	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ชุมชนได้					
55.	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าลูกศิษย์ของท่าน จะต้องเป็นคนดี มีคุณธรรม และมีคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด					

ข้อ	รายการข้อความ	ระดับความเป็นจริง				
		5	4	3	2	1
56.	ท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ลูกศิษย์ของท่านได้					
57.	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตัวของท่าน					
58.	นักเรียนมีคุณภาพ ส่วนหนึ่งมาจากผลการปฏิบัติงานการสอนของท่าน					
59.	ท่านมีความสุขและภาคภูมิใจมากเมื่อลูกศิษย์ของท่านประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต					
60.	องค์กรของท่านรับผิดชอบต่อสังคม ในแง่ของผลผลิตที่ดีและมีคุณภาพ					

ตารางที่ 27 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อ	<i>R</i>	ข้อ	<i>r</i>
1.	.73	21.	.65
2.	.71	22.	.51
3.	.63	23.	.75
4.	.59	24.	.76
5.	.45	25.	.83
6.	.60	26.	.59
7.	.55	27.	.73
8.	.47	28.	.58
9.	.63	29.	.62
10.	.74	30.	.68
11.	.77		
12.	.47		
13.	.60		
14.	.48		
15.	.57		
16.	.69		
17.	.67		
18.	.74		
19.	.55		
20.	.73		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .93

ตารางที่ 28 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
ด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน

ข้อ	R	ข้อ	r
1.	.36	21.	.60
2.	.45	22.	.48
3.	.40	23.	.85
4.	.55	24.	.44
5.	.44	25.	.45
6.	.25	26.	.53
7.	.50	27.	.57
8.	.65	28.	.41
9.	.64	29.	.37
10.	.74	30.	.65
11.	.41	31.	.63
12.	.65	32.	.58
13.	.39		
14.	.38		
15.	.38		
16.	.69		
17.	.65		
18.	.74		
19.	.62		
20.	.85		

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .87

ตารางที่ 29 ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู
 ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4
 ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

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

หมายเหตุ: ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเพื่อการวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภารดี อนันต์นาวิ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยูร อิ่มสวาสดี | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ดร.สมุทรา ชำนาญ | อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น | อาจารย์ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. นายณัฐนาท ผ่องศรีนวล | ผู้อำนวยการ โรงเรียนธัญรัตน์ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 |