



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (วิทยาศาสตร์การกีฬา)

ปริญญา

วิทยาศาสตร์การกีฬา

อาชีวศึกษา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life Affecting on the Performance of the Private Vocational
School Teachers in Bangkok Metropolitan Area

นายผู้วิจัย นายกิตติพันธุ์ รอดเกื้อ

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์อนุชัย रामวรัญกูร, ศศ.ค.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์จินตนา กาญจนวิสุทธิ์, ค.อ.ค.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์สุรชัย จิวเจริญสกุล, ศศ.ค.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ชีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สิงสีงษ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life Affecting on the Performance of the Private
Vocational School Teachers in Bangkok Metropolitan Area

โดย

นายกิตติพันธุ์ รอดเกื้อ

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาชีวศึกษา)

พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

กิตติพันธุ์ รอดเกื้อ 2554: คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต
(พัฒนาชีวศึกษา) สาขาพัฒนาชีวศึกษา ภาควิชาชีวศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์หลัก: อาจารย์อนุชัย รามวงษ์, ศศ.ค. 133 หน้า

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความเป็นไปได้
ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 646 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม
และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยมีสาระสำคัญดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก
และปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทดสอบ
Multicollinearity กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่าไม่เกิดสภาวะการณ์ Multicollinearity
ส่วนการศึกษาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครจากสมการถดถอยพหุคูณ ดังนี้

$$\hat{Y} = -0.067X_1 - 0.062X_2 + 0.281X_3 + 0.002X_4 + 0.152X_5 - 0.059X_6 + 0.053X_7 + 0.288X_8 + 1.730$$

$$\hat{Z} = -0.121Z_1 - 0.092Z_2 + 0.358Z_3 + 0.003Z_4 + 0.188Z_5 - 0.089Z_6 + 0.076Z_7 + 0.393Z_8$$

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Kittiphan Rodgua 2011: Quality of Work Life Affecting on the Performance of the Private Vocational School Teachers in Bangkok Metropolitan Area. Master of Education (Vocational Education Development), Major Field: Vocational Education Development, Department of Vocational Education. Thesis Advisor: Mr. Anuchai Ramwarungkura, Ph.D. 133 pages.

The objectives of this research were 1) to study the relationship between quality of work life with the performance of the private vocational school teachers in Bangkok metropolitan area; and 2) to study the possibility of quality of work life to predict the performance. 646 samples used in this research were private vocational school teachers in Bangkok metropolitan area. The tool for this research was a questionnaire. Person Product Moment Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were employed as the statistical tools.

The results were as followed the relationship between quality of work life which were adequate and fair compensation, convenient and safe working environment, improve the capacity of individuals, opportunities for advancement and job security, social integration, regulations in practice, the balance between life and work, and social performance with the performance of the private vocational school teachers were found significantly with performance of work life to interrelate of the private vocational school teachers at 0.05 level. When tested the multicollinearity of 8 quality of work life dimension, it was found that there were non significant. The possibility of quality of work life could predict the performance from multiple regression equations:

$$\hat{Y} = -0.067X_1 - 0.062X_2 + 0.281X_3 + 0.002X_4 + 0.152X_5 - 0.059X_6 + 0.053X_7 + 0.288X_8 + 1.730$$

$$\hat{Z} = -0.121Z_1 - 0.092Z_2 + 0.358Z_3 + 0.003Z_4 + 0.188Z_5 - 0.089Z_6 + 0.076Z_7 + 0.393Z_8$$

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงมาได้ด้วยความกรุณาของดร. อนุชัย รามวงษ์กูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร. จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และคำแนะนำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยความทุ่มเททุกครั้ง ดร. นลินรัตน์ รักกุศล ประธานการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายและรองศาสตราจารย์ ดร. นพคุณ ศิริวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้าย เป็นผู้ให้คำแนะนำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และดำเนินการสอบปากเปล่าขั้นสุดท้ายลุล่วงไปด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ทุกท่านภาควิชา อาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้ให้คำแนะนำอบรมบ่มนิสัยความเป็น นักวิจัยสายสังคมศาสตร์ที่เต็มเปี่ยมและประสบการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณา ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าทุกท่าน ตั้งแต่คุณชาญวิทย์ ทับสุพรรณ ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน ปฏิบัติหน้าที่เลขธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และผู้อำนวยการโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครทุกโรงเรียนที่เป็นผู้อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ตฤณธศร พุกพิบูลย์ คุณก้านทิพย์ ชาติวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ ดร. วิสุทธิ วิจิตรพัชราภรณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน และผู้ตอบแบบสอบถาม 646 คน ที่ให้ คำแนะนำข้อมูลในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและสนับสนุนข้อมูลในงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2554 จนทำให้งานวิจัยลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย

ท้ายสุดนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ บิดา มารดา รวมถึงเพื่อน ๆ น้อง ๆ และพี่ ๆ ของครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และสาขาวิชาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เป็นกำลังใจ และเฝ้ารอวันที่ผู้วิจัยจบการศึกษา คุณค่าและประโยชน์ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบให้แก่ บิดา มารดา และอาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้แก่ผู้วิจัย

กิตติพันธ์ รอดแก้ว

ตุลาคม 2554

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(3)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
สมมติฐานการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
การอาชีวศึกษา	9
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	18
แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
กรอบแนวคิดของงานวิจัย	48
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	49
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
บทที่ 4 ผลและวิจารณ์	56
ผลการวิจัย	56
ข้อวิจารณ์	80
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	85
สรุปผลการวิจัย	85
ข้อเสนอแนะ	90
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	92

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	104
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม	105
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ	107
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย	113
ภาคผนวก ง เครื่องมือ	115
ภาคผนวก จ ค่า IOC ของเครื่องมือ	126
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	133

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
2	ภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
3	การสอนวิชาชีพและวิชาสามัญทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61
4	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร	63
5	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ	64
6	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	65
7	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล	66
8	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	67
9	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม	68
10	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
11	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	70
12	ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม	71
13	ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	72
14	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร	74
15	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	75
16	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	76
17	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	76
18	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	77
19	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	78
21	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ	78
22	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ	79

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 และ 2540 ได้เน้นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาไว้หลายมาตรา อาทิ ในมาตรา 80 (3) บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติ กฎหมายเพื่อพัฒนา การศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 โดยมีสาระสำคัญหลายประการ โดยเฉพาะในหมวด 7 ว่าด้วย ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการศึกษา ในมาตรา 55 กำหนดว่าให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับอื่น สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอ และเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ ประกอบกับคู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม พุทธศักราช 2554 – 2558 ด้านการอาชีวศึกษา ฉบับสถานศึกษา พุทธศักราช 2554 มีการส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิต โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ในตัวบ่งชี้ที่ 10 ว่าด้วยผล การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในข้อที่ 5 กำหนดว่า สถานศึกษามีการสนับสนุนครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความเป็นครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างน้อย ร้อยละ 75 ต่อปีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ค่าครองชีพ ที่สูงขึ้น และสภาพการเมืองของประเทศมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ประกอบกับครู อาจารย์ มีภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ การพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของครูจึงควรดีขึ้นตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เน้นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดี มีความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่สร้างปัญหา และไม่เป็นภาระของสังคม ดังที่ Cascio (1998: 60) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มิ คุณค่าสำคัญทางจิตใจหรือความรู้สึกจับต้องไม่ได้ เช่น ความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน ความสำเร็จ ในงานสอดคล้องกับ ซาคริต คองเฟ่างษ์ (2546: 1) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรครูเพื่อที่ให้

สามารถทำงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขาดความสมดุล อย่างเช่นในด้านค่าตอบแทนที่ยังไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ทำให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของครูทำให้เกิดความค้อยในคุณภาพชีวิต และก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนาของสถานศึกษา (ดำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550: 3)

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมช่วยส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จ (ดำรงฤทธิ จันทมงคล, 2550: 3) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาหน่วยงานหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีผลกระทบโดยตรงต่อครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่ง หากครูมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของการทำงานก็จะทำให้ครูทุ่มเทเวลาและพลังความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อบุคคล เพราะถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้วก็จะทำงานให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น (บุญแสง ชีระภากร, 2533: 5) ดังนั้นเมื่อครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้ครูหรือบุคลากรมีความตั้งใจ รับผิดชอบงานที่ทำ ทุ่มเทเวลา ทุ่มเทแรงกายให้กับสถานศึกษา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับครูหรือบุคลากรเป็นอย่างดี และยังได้ผลงานออกมาอยู่ในระดับดีด้วย ส่งผลให้โครงการหรือกิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมทั้งช่วยขจัดปัญหาและอุปสรรคของสถานศึกษามีผลให้เกิดความราบรื่นในการปฏิบัติงาน (Kerice and Kewley, 1993: 84) ดังนั้น โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จึงควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้กับครู อาจารย์และบุคลากร

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นสถานศึกษาโดยมีสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทำหน้าที่ดูแล ควบคุมการศึกษา (พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน, 2550: 29-69) โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้ป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างจริงจัง มีการจัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ออกชนเข้าร่วมจัดหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีรูปแบบการบริหารเป็นของตนเอง (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 56) ปัจจุบันโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 91 โรง (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม

การศึกษาเอกชน, 2553) โดยครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีหน้าที่รับผิดชอบในด้านการสอน และมีหน้าที่รับผิดชอบอื่น ๆ อีกมาก แต่มีค่าตอบแทนที่น้อย สวัสดิการน้อย มีความมั่นคงในอาชีพ น้อย มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ค่อยสะดวกและปลอดภัย ทางโรงเรียนส่งเสริมพัฒนาความสามารถของครู บุคลากรค่อนข้างน้อย มีบูรณาการทางสังคม ด้านบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงานน้อย มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน มีระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานในด้านมีความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นอิสระ ในความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนน้อย มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานน้อย และส่งเสริมการปฏิบัติงานในสังคมค่อนข้างน้อย จึงทำให้ความผูกพันระหว่างโรงเรียนกับครู มีจำนวนน้อยและขาดความรักต่อสถานศึกษา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (ชาคริต กงเฝ้าพงษ์, 2546: 78)

จากปัญหาและความสำคัญของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ดังกล่าวผู้วิจัยจึงศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครใน 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถนำไปใช้ในการจัดทำนโยบาย และวางแผนพัฒนา ผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนำผลการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความเจริญให้แก่โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร และครู โรงเรียนอาชีวศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
2. ศึกษาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเชิงเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครในคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบ Likert Scale

ขอบเขตเชิงประชากร

การวิจัยในครั้งนี้ประชากรในการศึกษาคือ ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 3,170 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

สถานศึกษาสามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ในการประกอบการตัดสินใจสำหรับการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต่อไป

2. ประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และส่งเสริมให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับมากขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานในสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

2. คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงาน โดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับ
ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีความสุข
มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
ประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและการปฏิบัติงานในสังคม

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนตลอดจนสิทธิประโยชน์
อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้รับจากการปฏิบัติงาน
อย่างเหมาะสมและยุติธรรมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และค่าครองชีพปัจจุบัน

สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัยและสะดวกในการทำงาน ตลอดจนการส่งเสริม สุขอนามัย และการรักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ได้รับการ เปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา โดยให้มีอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่และสามารถใช้ทักษะความสามารถของตน

โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้นในหน่วยงานหรือสถานศึกษา และได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและมีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน

บูรณาการทางสังคม หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และชุมชน การเข้ากันได้และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ในการทำงาน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน แต่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ระหว่างผู้ร่วมงาน

ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามนโยบาย และระเบียบการปฏิบัติงานอย่างมีแบบแผนบรรทัดฐาน มีความเสมอภาคในสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นอิสระในความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจกับลักษณะงานและปริมาณ งานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ในการกำหนดเวลาที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงานและครอบครัว เพื่อมีเวลาในการปฏิบัติงานมากขึ้น

การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชุมชน ซึ่งสังคม และชุมชนได้เห็นคุณค่าของโรงเรียน มีความศรัทธาต่อคณะครูและผู้บริหาร ซึ่งต่างฝ่ายก็ได้รับ ผลประโยชน์ร่วมกัน

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสำเร็จ
ในการดำเนินงานตามหน้าที่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา
เพื่อนครูใน โรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน หมายถึง ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย

การอาชีวศึกษา

ความหมายของการอาชีวศึกษา

Meers (n.d.: 5) ได้กล่าวไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ ความเข้าใจเจตคติและนิสัยการทำงานของคนที่ต้องการแสวงหาอาชีพตามความถนัด ทั้งนี้โดยคำนึงถึงประโยชน์และผลผลิตที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ แต่ต้องอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

Good (1973: 2) ได้กล่าวไว้ว่า อาชีวศึกษา หมายถึง โปรแกรมการศึกษาซึ่งมีระดับต่ำกว่าระดับวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อฝึกอบรมบุคคลออกไปประกอบอาชีพหรือเพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีแรงงานฝีมือระดับสูงขึ้น การศึกษาดังกล่าวรวมแขนงวิชาชีพต่าง ๆ เหล่านี้คือ การอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์และคหกรรม

UNESCO (2002: 58) ได้กล่าวไว้ว่า อาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรด้านฝีมือระดับคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาสำหรับอาชีพหนึ่งหรือกลุ่มอาชีพช่างและงานต่าง ๆ อาชีวศึกษาตามปกติจัดขึ้นในระดับมัธยมปลาย จะต้องให้มีการศึกษาวิชาพื้นฐานทั่วไป วิชาทฤษฎี สัมพันธ์และฝึกภาคปฏิบัติเพื่อพัฒนาฝีมือที่ต้องการสำหรับอาชีพหนึ่ง ๆ สักส่วนของวิชาต่าง ๆ จะแตกต่างกัน แต่ตามปกติจะต้องเน้นการฝึกภาคปฏิบัติ

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ฯ (2542: 172) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งฝึกทักษะนิสัร้กการทำงาน มีความรัก มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มุ่งเน้นให้สามารถนำไป ประกอบอาชีพได้ตามควรแก่วัยและความสามารถ การจัดการอาชีวศึกษาจึงมุ่งผลิตกำลังคน ที่มีทักษะในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญเฉพาะอย่างให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงานรวมถึงความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2535: 1) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา ไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาตอนปลายหรือมัธยมศึกษาตอนต้น สายอาชีพขึ้นไปถึงระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพหรือบุคคลที่สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือชั้นที่สูงกว่า แต่ไม่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่านี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551: 4) บัญญัติไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

สรุปได้ดังนี้ในความหมายกว้าง ๆ ของการอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับคุณวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาหรือสำหรับผู้ทำงานแล้ว โดยจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม

ปรัชญาของการอาชีวศึกษา

UNESCO (2002: 61) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับ กำลังงานระดับกลางคือ ระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีแต่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน

เมธี ธรรมวัฒนา (2548: 80) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของอาชีวศึกษาได้รับอิทธิพลอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาจะมีการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงและมีการปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นทักษะ ซึ่งก็คือการเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) ซึ่งเป็นประโยชน์ที่คิดหุและเป็นสัญลักษณ์ของการอาชีวศึกษาไปแล้ว

สาธารณกรมไทยสำหรับเยาวชน ฯ (2542: 172) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษาไว้ว่า การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาวิชาชีพที่มุ่งฝึกทักษะนิสัรกรการทำงาน มีความรัก มีความรู้ ความชำนาญในอาชีพที่สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน มุ่งเน้นให้สามารถนำไป ประกอบอาชีพได้ตามควรแก่วัยและความสามารถ การจัดการอาชีวศึกษาจึงมุ่งผลิตกำลังคน ที่มีทักษะในระดับกึ่งฝีมือ ระดับฝีมือและระดับผู้ชำนาญเฉพาะอย่างให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดแรงงานรวมถึงความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา (2535: 1) ได้ให้ความหมายของการอาชีวศึกษา ไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาตั้งแต่ระดับอาชีวศึกษาตอนปลายหรือมัธยมศึกษาตอนต้น สายอาชีพขึ้นไปถึงระดับอาชีวศึกษาชั้นสูง มัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพหรือบุคคลที่สำเร็จ การศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า หรือชั้นที่สูงกว่า แต่ไม่สำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงกว่านี้

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา (2551: 4) บัญญัติไว้ว่า การอาชีวศึกษา หมายความว่า กระบวนการศึกษาเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี

สรุปได้ดังนี้ในความหมายกว้าง ๆ ของการอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาในระดับคุณวุฒิ ต่ำกว่าปริญญาหรือสำหรับผู้ทำงานแล้ว โดยจัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม

ปรัชญาของการอาชีวศึกษา

UNESCO (2002: 61) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพสำหรับ กำลังงานระดับกลางคือ ระดับไม่สูงกว่าปริญญาตรีแต่สูงกว่าขั้นพื้นฐาน

เมธี ธรรมวัฒนา (2548: 80) ได้กล่าวไว้ว่า ปรัชญาของอาชีวศึกษาได้รับอิทธิพลอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการศึกษาจะมีการมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติจริงและมีการปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอจนเกิดเป็นทักษะ ซึ่งก็คือการเรียนรู้โดยการกระทำ (Learning by doing) ซึ่งเป็นประโยชน์ที่คิดหุและเป็นสัญลักษณ์ของการอาชีวศึกษาไปแล้ว

สรุปการอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาเพื่ออาชีพ โดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิบัติจริง และอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดทักษะจากการเรียนรู้โดยการทำ (Learning by doing)

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ประวัติสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยเป็นสมาคมวิชาชีพของกลุ่มโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ ซึ่งเปิดทำการเรียนการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาพาณิชยกรรม ช่างอุตสาหกรรม และศิลปกรรม เป็นองค์กรที่เป็นศูนย์กลางโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ เพื่อส่งเสริมการศึกษาของชาติ ในด้านอาชีวศึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นของสมาชิก เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน และร่วมมือให้ความช่วยเหลือสมาชิกของสมาคม ฯ

สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยก่อตั้งโดยคณะผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่เปิดสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ 15 (1) ประมาณ 10 ท่าน โดยมอบหมายให้อาจารย์เล็ก บุรณะสมบัติ เป็นผู้ดำเนินงานขออนุญาตจัดตั้งสมาคม โดยเริ่มดำเนินงานตั้งแต่ พ.ศ. 2516 และได้รับอนุมัติให้ก่อตั้งสมาคมเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2517 โดยมีสำนักงานใหญ่ที่โรงเรียนพาณิชยการเจ้าพระยา นายกสมาคมคนแรกคือ อาจารย์สุนทร เปรมฤทัย เมื่ออาจารย์สุนทร เปรมฤทัย หมดวาระลง อาจารย์อุดม แสงหิรัญ รับตำแหน่งนายกสมาคมจึงย้ายสำนักงานใหญ่ของสมาคมมาอยู่ที่โรงเรียนเทคโนโลยีกรุงเทพ ฯ และได้ริเริ่มก่อตั้งกองทุนโดยขอรับเงินบริจาคจากสมาชิกเพื่อก่อตั้งที่ทำการถาวรของสมาคม สมาชิกที่บริจาคเงินสมทบรายแรก คืออาจารย์สุข พุคยาภรณ์ เมื่ออาจารย์อุดม แสงหิรัญ หมดวาระลง อาจารย์ชัย บุรณะสมบัติ รับตำแหน่งนายกสมาคม ได้เริ่มดำเนินการก่อตั้งที่ทำการถาวรของสมาคม ปัจจุบันคือเลขที่ 1097/35-36 ถนนนครไชยศรี แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพฯ ฯ สามารถใช้เป็นสำนักงานและเปิดบริการแก่สมาชิกในปี พ.ศ. 2529 จนถึงปัจจุบัน (สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2553)

วัตถุประสงค์ของสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย

1. เพื่อเป็นศูนย์กลางรวมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในด้านการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสานงานกับกระทรวงศึกษาธิการ และการพัฒนาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู อาจารย์ และ โรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา
3. เพื่อช่วยเหลือส่งเสริมนักเรียนและครูที่ยากจน หรือประสบปัญหาต่าง ๆ
4. เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพทางการศึกษากับสมาคมการศึกษาอื่น ๆ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน ประกาศใช้เมื่อ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2550 ขึ้นอยู่ภายใต้ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ความหมายไว้ดังนี้

โรงเรียน หมายความว่า สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนในระบบหรือโรงเรียนนอกระบบที่มีชื่อเป็นสถาบันอุดมศึกษาของเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

โรงเรียนในระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยกำหนดจุดมุ่งหมาย วิธีการศึกษา หลักสูตร ระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผลซึ่งเป็นเงื่อนไขของการสำเร็จการศึกษาที่แน่นอน

โรงเรียนนอกระบบ หมายความว่า โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยมีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษาระยะเวลาของการศึกษา การวัดและประเมินผล ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการสำเร็จการศึกษา

พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พุทธศักราช 2550 (2550) ได้กล่าวโดยรวมเกี่ยวกับโรงเรียนเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบมีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีหน้าที่อย่างไร สิ่งที่สำคัญได้กำหนดให้รัฐบาลให้การสนับสนุนแก่โรงเรียนเอกชนในระบบในด้านงบประมาณของโรงเรียน การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน เป็นต้น

เมธี ปิลันธนานนท์ (2528: 72) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาทางด้านอาชีวศึกษาของภาคเอกชน มีจุดเด่นหลายประการเมื่อเปรียบเทียบกับจัดการศึกษาของภาครัฐบาล เนื่องจากภาคเอกชนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานสูงกว่า มีความรวดเร็วในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจัดหาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ มาใช้ในการจัดการศึกษาและมีความสามารถในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ดีกว่ารัฐบาล นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนยังเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวเนื่องผูกพันกับนักธุรกิจอื่นในวงการธุรกิจด้วยกัน และมีการช่วยเหลือกันได้มาก ทำให้โรงเรียนเอกชนสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะด้านอาชีวศึกษา โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั้งหมดทั่วประเทศอยู่ในความครอบคลุมดูแลของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนภายใต้การกำกับดูแลโดยกองโรงเรียนอาชีวศึกษา (ก.อ.) ซึ่งเป็นกองหนึ่งในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยกองโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในส่วนกลาง โดยตรง ส่วนโรงเรียนในส่วนภูมิภาคได้มอบอำนาจให้จังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

สรุปได้ว่า โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการเรียนการสอนวิชาชีพที่เปิดสอนมี 5 ประเภทคือ

- 1) ประเภทวิชาพาณิชยกรรม 2) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม 3) ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม
- 4) ประเภทวิชาเกษตรกรรม 5) ประเภทวิชาคหกรรม

การอาชีวศึกษาเอกชนมีบทบาทต่อชุมชนหลายด้าน กล่าวคือ บทบาทในการช่วยจัดการศึกษาในส่วนที่รัฐบาลไม่สามารถจัดได้หรือจัดได้ไม่เพียงพอ มีการจัดบริการที่สนองความต้องการของประชาชนและสังคม นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรได้แก่ การบริการพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดบริการพาหนะรับส่ง การจัดหอพัก โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการเน้นด้านระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งบทบาทการเป็นผู้นำทางวิชาการในหลายสาขา เช่น ภาษาต่างประเทศ วิชาชีพและคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

จำนวนครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้รวบรวมข้อมูลจำนวนครูในโรงเรียนเอกชนระบบโรงเรียนประเภทอาชีวศึกษา ปีการศึกษา 2553 (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2553: 1) มีดังนี้

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนทั่วประเทศ มีจำนวน 13,097 คน

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 3,170 คน

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในภูมิภาค มีจำนวน 9,927 คน

ภาระหน้าที่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ครู คือ บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ทั้งของรัฐบาลและเอกชน เป็นบุคคลสำคัญที่สุดในการพัฒนาเด็กและเยาวชนของชาติ ครูต้องมีจรรยาบรรณซึ่งเป็นข้อกำหนดและเป็นข้อเตือนใจตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตนที่รับผิดชอบต่อสังคม การทำความเข้าใจเรื่องภาระหน้าที่ของครูจะช่วยให้ครูปฏิบัติงานวิชาชีพได้สมบูรณ์มากขึ้น

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544: 1) ได้ระบุภาระหน้าที่ของครูดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์
2. ต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งกาย วาจาและจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

6. ครูต้องพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อ การพัฒนาทางวิทยาการ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

ครูพึงประพฤติและปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมคือ อบรม สั่งสอน ตักเตือนและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นแบบอย่างที่ดี ชี้นำแนวทางในการแก้ปัญหาพัฒนาการเรียนการสอน

สรุปได้ว่า ภาระหน้าที่ของครูที่กล่าวข้างต้น ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของครู มีภาระหน้าที่ที่ยิ่งใหญ่มาก ครูจะต้องมุ่งเสริมสร้างพัฒนาความรู้คู่คุณธรรมและต้องมีจิตวิญญาณ แห่งความเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ดี ครูต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาปัญหาของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งผู้วิจัยได้หาข้อมูล มาซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนคือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ทำงานหนักทั้งงานในหน้าที่และงานที่สนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน แต่ได้รับเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายจึงทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชนมีภาระหนี้สินมาก มีความมั่นคงในอาชีพน้อยและมีความก้าวหน้าในอาชีพน้อย จึงอาจทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการปฏิบัติงาน

การบำรุงรักษาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญเช่นเดียวกับครูผู้สอน ดังนั้นการบำรุงรักษาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนต้องนำเทคนิคกระบวนการบำรุงรักษาบุคลากรให้ทำงานในโรงเรียนให้นานที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด ฉะนั้นเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะสร้างความพึงพอใจหรือสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร ซึ่งขวัญกำลังใจเป็นลักษณะสภาพจิตที่ปกติสุข ผู้ที่มีขวัญกำลังใจดี คือ ผู้ที่มีความสุข รู้สึกปลอดภัย โปร่งใจ รู้สึกมั่นคง มีพลังใจเข้มแข็ง พร้อมทั้งจะต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ (สมบูรณ์ ศาสดาชีวิน, 2549: 55) โดยสอดคล้องกับ อุทัย หิรัญโต (2531: 63) ที่กล่าวว่าขวัญเป็นสภาวะแห่งจิตและความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

ปิยะ อุทสิงห์ (2549: 95) ได้กล่าวไว้ว่า การบำรุงรักษาบุคลากรเป็นการสร้างความพึงพอใจหรือการสร้างขวัญที่ดีให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ซึ่งเมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กรนั้น ๆ แล้วองค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์และประสบความสำเร็จก้าวหน้าได้ในที่สุด

กัญญา สาทร (2526: 102) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะต้องพิจารณาในการบำรุงขวัญหรือกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน มีดังนี้

1. รายได้ ถ้ารายได้ไม่พอถึงอย่างไรก็ยากที่จะให้กำลังใจที่จะทำงานให้ได้ผลดี
2. สวัสดิการ ถ้ารายได้ไม่ดีแต่สวัสดิการดีก็พอไปได้ สวัสดิการนี้รวมทั้งที่ทำงาน ห้องพักรู ความสะดวกในการทำงานหรือการพักผ่อนตลอดจนการช่วยเหลือให้มีสิทธิพิเศษเล็กน้อย ๆ ไม่ว่าจะในการดำรงชีวิตหรือการส่งเสริมความก้าวหน้า เช่น การศึกษาต่อ การเข้าร่วมสัมมนา เพื่อเพิ่มเติมความรู้
3. ความภูมิใจในโรงเรียน โดยส่วนรวมแล้วโรงเรียนได้ประสบความสำเร็จ หรือมีชื่อเสียง ครูก็มีกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ความสำเร็จของโรงเรียนอยู่ที่ทางโรงเรียนรู้จักสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าทางวิชาการ การทำงานทุกอย่างไม่ตั้งหรือหย่อนจนเกินไป และโรงเรียนที่มีส่วนร่วมในสังคมจะทำให้สังคมรู้จักโรงเรียนอย่างกว้างขวางนั้น ครูก็พลอยมีคนรู้จักไปด้วย

สรุปได้ว่า การบำรุงรักษาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนนั้นเป็นกระบวนการสร้างความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจ จะทำให้เกิดขวัญกำลังใจ ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ผลงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบำรุงรักษาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่มีความรู้ความสามารถย่อมเป็นที่ต้องการขององค์กรอื่น ถ้าหากโรงเรียนไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีอยู่ไว้ได้แล้ว ย่อมเกิดผลเสียหายแก่โรงเรียนอย่างแน่นอน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่ยากต่อการนิยามให้เป็นที่ยอมรับอย่างสากล แต่ได้มีผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Skrovan (1983: 108) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอธิบายว่ามาจากคำ 3 คำ ดังนี้

1. คุณภาพ (Quality) หมายถึง ลักษณะที่ดี เป็นเลิศ หรือลักษณะของผลการกระทำที่บังเกิดผลดี เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน
2. ชีวิต (Life) หมายถึง ความเป็นอยู่
3. การทำงาน (Working) หมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำ

เมื่อนำคำ 3 คำมารวมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึง การทำหน้าที่หรือกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาวะของการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานจากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมองค์กรที่ตามมา ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าองค์กรใดบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมหมายถึงประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพของงานและการทำให้ผู้ทำงานมีความสุข

Walton (1973: 200) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แต่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายค่าตอบแทน แรงงานและการรับรองการทำงาน แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการให้ชีวิตของบุคลากร ในหน่วยงานดีขึ้น

Davis (1977: 59) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับ ความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบการทำงาน

Steer and Porter (1979: 87) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึก เกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ใน ชีวิตของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1984: 88) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อ คนงาน หมายถึง การปรับปรุงองค์กรและลักษณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณา เป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการ ของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพการทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

Kerce and Kewley (1993: 56) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาที่สำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในส่วนที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

Cascio (1998: 44) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก หมายถึงเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างมีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) อีกลักษณะหนึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย ความพึงพอใจ การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และสามารถเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

กฤษณพงษ์ จุฑะกนก (2548: 87) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคม หนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ นั่นคือการที่จะกล่าวได้ว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต่อเมื่อประชาชน ในครอบครัวหรือในชุมชนนั้น มีชีวิตและความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วน ทุกประการ ซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้น สามารถแปรเปลี่ยนไปตามสภาพ เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น ๆ

ประยูร มหากิจศิริ (2548: 67) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจของตนเอง จะมีมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับตัวของเราเองเป็น ผู้กำหนดความพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่คือคุณภาพชีวิตที่แท้จริง ในปัจจุบันคนมักวัดกันที่วัตถุ เพียงอย่างเดียวไม่มองลึกถึงจิตใจของแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องเพราะแม้คนมีเงินมาก แต่ไม่พอใจยังใช้จ่ายฟุ่มเฟือย คนนั้นก็ไม่มีความสุข ไม่สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่คนที่เงิน น้อยกว่าหากเขามีความพอใจ และยอมรับสภาพของตัวเองคนกลุ่มนี้ก็สามารถมีความสุข ตามอรรถภาพของเขาได้ การทำงานก็เช่นกัน หากทุกคนพยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีที่สุด แก้ไข ปัญหาและสร้างเสริมสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มความสามารเมื่อทำได้แค่นั้นก็ควร พพอใจแค่นั้น คุณภาพชีวิตการทำงานก็เกิดขึ้นได้เช่นกัน

แท้จริง สิริพานิช (2549: 112) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่และจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อเราชอบและ สนุกสนานกับงานที่รับผิดชอบ การทำงานให้พอเหมาะพอดีไม่มากไม่น้อยเกินไป มีชีวิตที่เป็นสุข กับการทำงานอย่าเครียด เพราะปัญหาทุกอย่างย่อมมีทางแก้ไข ทำงานให้เต็มที่ในเวลาราชการ ช่วยเหลือผู้อื่นตาม โอกาส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ก็จัดว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน แล้ว เราต้องทุ่มเทให้กับงานที่ทำอยู่และทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผจญ เฉลิมสาร (2549: 132) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หากเวลาส่วนมาก ของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมนับได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อ ชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลนั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530: 73) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นได้ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงาน การให้คนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. การยอมรับมีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนมีส่วนสำคัญขององค์การและส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะในแง่เชิงเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลมาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานซึ่งเป็นผลที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงานรวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

บุญแสง วีระภทร (2533: 96) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

บุญเลิศ ไพรินทร์ (2538: 107) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ เพราะบุคคลเป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ ซึ่งจะทำให้องค์การดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สติน สายสงวน (2533: 150) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงาน ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

บุญยาณี จันทร์เจริญสุข (2538: 45) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการ และความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การ และสมาชิกในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ติดตามมา เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงเวลา การลดของผลผลิต พฤติกรรมองค์การในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์การ ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่บุคคลไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกฝน อบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรของงาน และขององค์การได้

สรุปได้ว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละคน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวกับชีวิตในการทำงานของบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพร้อมสมบูรณ์ และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมากมาย (Hackman and Sutte, 1998: 56) เพราะจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Hodgetts, 1993: 175) นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กร มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับหน่วยต่าง ๆ ของระบบเข้าด้วยกันได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคคลในองค์กร มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกันทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่นมั่นคง นอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากความหมายต่าง ๆ ของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากมีความหมายกว้างขวาง ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละคน ทำให้ลักษณะมิติหรือองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีมากมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานได้เสนอตัวชี้วัดที่น่าสนใจและรวมไว้ดังนี้

Walton (1973: 201) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มีข้อบ่งชี้ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทาง เศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

4. การพัฒนาความสามารถทางบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Intergration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ว่าคุณค่าประสบความสำเร็จและมีคุณค่า จะมีบุคคลต่อไปนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่ามีเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิส่วนบุคคลหรือธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism in The Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น (Work and The Total Life Space) คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The Social Relevance of Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2549: 34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้คือ

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

3. ความยุติธรรมจากแบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานที่มีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งานและสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

Lewin (1981: 301) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

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

Delamotte and Takezawa (1984: 253) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ คือ

1. เป้าหมายเดิม (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามาช้านานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานที่ควรได้รับการแก้ไขปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ
2. การได้รับความยุติธรรม (Fair treatment at work) หมายถึงความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กรและกลุ่มต่าง ๆ ในสังคม

3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decisions) หมายถึงการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ อันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแตกแยกที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของพนักงาน

4. งานที่มีความท้าทาย (Challenge of work content) หมายถึง ความสัมพันธ์อีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งคือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของพนักงานนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง เป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของพนักงาน ที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินการตลอดชั่วชีวิตของคน ที่มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของพนักงาน

สรุปได้ว่าเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา กว้างขวาง ขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละคน ทำให้เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานมีมากมายแตกต่างกันออกไป ซึ่งในงานวิจัยเรื่องนี้ได้นำเอาเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีดัชนีชี้วัดใน 8 ด้าน ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973: 190) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล หรือการรับรู้ ค่านิยม ทักษะคติ และภาวะรับการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านการจัดการ เป็นลักษณะก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารการจัดการหน่วยงาน ลักษณะงานกิจกรรม

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อองค์การ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายของรัฐบาล เทคโนโลยี และภาวะการแข่งขัน

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ฉะนั้นองค์การควรต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์การสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรมงานสร้างสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและการทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

แนวความคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1996: 156) กล่าวว่าไว้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลปฏิบัติเพื่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

Greenberg and Robert (1997: 245) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานหรือการทำงานไว้ว่าการปฏิบัติงานหรือการทำงานประกอบด้วยลักษณะต่อไปนี้

1. การปฏิบัติงานหรือการทำงานเป็นกิจกรรมของมนุษย์ สัตว์อื่น ๆ อาจจะใช้พลังส่วนใหญ่เพื่อดำรงชีวิตของมัน มีแต่มนุษย์เท่านั้นที่มีการทำงาน
2. การปฏิบัติงานหรือการทำงาน คือ กิจกรรมที่ใช้เป็นสื่อเพื่อให้ได้มาซึ่งนำไปสู่การดำรงชีวิต
3. การปฏิบัติงานหรือการทำงาน เป็นกิจกรรมการคุ้มครองรักษาตนเองเพื่อให้คงชีวิตอยู่
4. การปฏิบัติงานหรือการทำงาน เป็นกิจกรรมการแก้ไข ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมบางอย่างของคน อันจะทำให้การดำรงชีวิตมั่นคงและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น Greenberg and Robert สรุปไว้ว่า การปฏิบัติงานหรือการทำงาน คือ กิจกรรมที่มนุษย์ใช้เป็นเครื่องมือ ให้สามารถคุ้มครองและรักษาชีวิตไว้ ซึ่งนำไปสู่การจัดการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมของมนุษย์บางประการขึ้น

จำเป็น สังฆมุตติกาณนที (2546: 43) ให้ความหมายของ การปฏิบัติงานไว้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหรือการทำงานนั้น ไม่ได้ความหมายเพียงว่าทำอะไรก็ได้ แต่เป็นการทำโดยมีความมุ่งหมายอยู่ด้วย ฉะนั้นหากจะกล่าวถึงการปฏิบัติงานหรือการทำงานในที่นี้ นับแต่นี้ไปให้คำนึงถึงการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายรวมอยู่

ความสำคัญของการปฏิบัติงานหรือการทำงาน

Steers and Porter (1979: 132) ให้ความสำคัญของการปฏิบัติงานหรือการทำงานไว้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานหรือการทำงานเป็นการแลกเปลี่ยนหรือพึ่งพาซึ่งกันและกัน โดยทั่วไปแล้วคนจะได้รับการตอบแทนจากงานที่ตนทำเสมอ อาจจะเป็นการตอบแทนโดยตรงหรือโดยอ้อม และเป็นการตอบแทนภายใน (ทางใจ) หรือเป็นการตอบแทนด้วยสิ่งของภายนอก (วัตถุ) ก็ได้
2. การปฏิบัติงานหรือการทำงานทำให้เกิดผลทางด้านสังคมแก่บุคคล เช่น กรณีมีโอกาสพบคนใหม่ได้เรียนรู้และเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ซึ่งอาจนำมาใช้ปรับปรุงบุคลิกภาพของบุคคลได้ และบางทีการที่บุคคลหายใจเข้าออกเป็นงานนั้น จะใช้เวลาส่วนใหญ่คบหาสมาคมกับผู้ที่อยู่ในวงการทำงานด้วยมากกว่าจะมีเวลาพบกับบุคคลในครอบครัวก็มี
3. การปฏิบัติงานหรือการทำงานคือ ที่มาของตำแหน่งหรือยศบรรดาศักดิ์ของคนในสังคม ซึ่งอาจทำให้เกิดแบ่งชั้นหรือรวมกันขึ้นในสังคมได้ ที่ว่าอาจทำให้เกิดการแบ่งชั้นในสังคมนั้น เนื่องมาจากการมีตำแหน่งที่สังกัดอยู่ในหน่วยงานต่างกัน เช่น ประธานของธนาคารย่อมมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่านายช่างของธนาคาร

4. ส่วนผลงานนั้นไม่ว่าจะมีฐานะเป็นประธานหรือนายช่างของธนาคารก็ตาม ต่างมีจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างเดียวกัน คือ ทำให้กิจการของธนาคารดำเนินไปด้วย ความเรียบร้อย ราบรื่นทางด้านการดำเนินงาน การบริหารอาคารและสถานที่ ฯลฯ ฉะนั้นจึง อาจกล่าวได้ว่า หน้าที่และจุดมุ่งหมายเดียวกันในการทำงานนี้เอง ที่ทำให้เกิดการรวมกันในสังคม

การปฏิบัติงานเป็นการเรียนรู้มุ่งเน้นเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคคลสม่ำเสมอ ให้ขวัญ และกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มขึ้นอันเนื่องมาจากการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างปฏิบัติงาน (จำเป็น สังข์มณีศึกษานนท์, 2546: 59)

จากรายงานการวิจัย เรื่องเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับปรุง การปฏิบัติงานในองค์กร Luthan and Davis (1989: 114) กล่าวว่า iva การปฏิบัติงานคือ ตัวแปรตาม ที่ออกมาในรูปกระบวนการทำงาน การปฏิบัติงานจึงเป็นเครื่องมือซึ่งองค์กรใช้เพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายและสามารถวัดได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ คือ อัตราย้อนกลับ วงรอบของเวลา และคุณภาพ ของผลผลิต สำหรับการวัดความเป็นเลิศของบุคคล

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญหลายอย่างทั้งเป็นที่มาของฐานะทางสังคม การยอมรับทางสังคม และมีการแลกเปลี่ยนหรือพึ่งพาซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน จุดหมาย เดียวกันคือ ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ราบรื่นทางด้านการดำเนินงาน การบริหารงานในองค์กรหรืองาน ให้ประสบความสำเร็จ

การปฏิบัติงานหรือการทำงานของคุณ

สุวิทย์ คำมูล และ อรทัย คำมูล (2544: 78) ได้กำหนดการปฏิบัติงานหรือบทบาทหน้าที่ อันสำคัญของครูไว้ดังนี้

1. เป็นผู้จัดการการเรียนรู้
2. เป็นผู้อำนวยความสะดวก
3. เป็นตัวกลางของการมีมนุษยสัมพันธ์

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (2546: 4) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติงานหรือการทำงานของครู ต้องครอบคลุมการปฏิบัติงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ และงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน ชั้นเรียน การจัดทำสื่อการสอน ความสัมพันธ์ชุมชน สถานศึกษา และการพัฒนาตนเองซึ่งมีผลกับการปฏิบัติงานไว้มากมาย โดยการปฏิบัติงานของครูมีดังต่อไปนี้

1. การเตรียมการสอน
2. การปฏิบัติการสอน
3. การประเมินผล
4. การผลิตและใช้สื่อ
5. การปกครองชั้นเรียน
6. ความร่วมมือกับเพื่อนครู
7. ความสัมพันธ์กับชุมชน
8. ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการสถานศึกษา
9. กิจกรรมเสริมหลักสูตร
10. การแนะแนวและช่วยเหลือนักเรียน
11. การพัฒนาตนเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดแนวทางจัดการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานของผู้มีหน้าที่จัดกระบวนการเรียนรู้ไว้ด้วย ก็คือครู ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2548) ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด รวมถึงจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ
2. จัดสาระการเรียนรู้ โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา คือ

ความรู้เกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม ได้แก่ ครอบครัว ชุมชน ชาติ สังคมโลก รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ความเป็นมาของสังคมไทย และระบบการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน

ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ภูมิปัญญา

ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ ด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง

ความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

3. จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา
5. จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนจากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
6. จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
7. จัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และวิทยาการประเภทต่าง ๆ
8. จัดการเรียนให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และบุคลากรในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาการเรียนตามศักยภาพ
9. จัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากการพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ สังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอน ตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา
10. จัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นรวมทั้งคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติโดยสาระของหลักสูตรทั้งที่เป็นวิชาการและวิชาชีพ ต้องมุ่งพัฒนาคนให้มีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงามและความรับผิดชอบต่อสังคม
11. ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาการระหว่างชุมชน

12. พัฒนาระบบการสอนที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละระดับการศึกษา

13. พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียนเพื่อให้มีความรู้และทักษะเพียงพอที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

14. ปฏิบัติงานและประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ทวีป อภิสัท (2553: 56) ได้กล่าวไว้ว่าภาระรับผิดชอบหรือการปฏิบัติงานของครูตามรูปของคำว่า “Teachers” ดังนี้

T (Teaching) หมายถึง ครูทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในด้านการสอนและถ่ายทอดความรู้

E (Ethic) หมายถึง ครูเป็นผู้มีคุณธรรม มีเมตตาธรรมประจำใจ

A (Academic) หมายถึง ครูเป็นนักวิชาการที่มีความรอบรู้และเฝ้าหาความรู้อยู่เป็นนิจ

C (Cultural Heritage) หมายถึง ครูทำหน้าที่หรือปฏิบัติงานในด้านการสอนและถ่ายทอดความรู้วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่นและของชาติและทำหน้าที่ถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมดังกล่าวไปสู่คนรุ่นหลัง

H (Human Relationship) หมายถึง ครูเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นผู้มีความสุขภาคี

E (Evaluation) หมายถึง ครูคือผู้รู้และเข้าใจเรื่องการวัดผลและประเมินผลเป็นอย่างดีเพราะการวัดและประเมินผลนั้น ครูต้องใช้อยู่ตลอดเวลาในกระบวนการเรียนการสอน

R (Research) หมายถึง ครูคือผู้ค้นคว้าวิจัยเพื่อหาความรู้ใหม่ๆ และสามารถนำผลวิจัยที่ผู้อื่นทำได้แล้วไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

S (Service) หมายถึง ครูคือผู้ให้บริการด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น บริการแนะแนว บริการด้านสวัสดิการในโรงเรียน รวมถึงการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอีกด้วย

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2548: 124) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานของครู ตามคำว่า “Teachers” มีดังนี้

T (Teaching and Training) การสั่งสอนและฝึกฝนวิทยาการ

E (Ethic Instruction) อบรมคุณธรรมและจริยธรรม

A (Action Research) การวิจัยและการศึกษาค้นคว้า

C (Cultural Heritage) การถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดี

H (Human Relationship) การสร้างมนุษยสัมพันธ์

E (Extra jobs) การปฏิบัติงานที่พิเศษต่าง ๆ

R (Reporting and Counseling) การรายงานผลนักเรียนและการแนะแนว

S (Student Activities) การจัดกิจกรรมนักเรียน

ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูตามรูปศัพท์ TEACHERS เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนด้วยกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน และการพัฒนาตนเองในด้านของความรู้ ควบคู่กับคุณธรรมและจริยธรรม

Umstot (1984: 135) กล่าวว่าครูมีหน้าที่หรือมีการปฏิบัติงาน 7 ประการ คือ

1. ครูในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการสอน
2. ผู้กระตุ้นให้เด็กเกิดแรงงูใจในการเรียน

3. ผู้จัดการ ครูต้องทำหน้าที่รักษาวินัยในชั้นเรียน จัดการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้
 4. ผู้นำ ครูต้องเป็นผู้นำในชั้นเรียน ผู้นำของชุมชนหรือสังคมในท้องถิ่น
 5. ผู้ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอีกทั้งเพื่อประโยชน์ในการแนะแนวทางการศึกษา และวินิจฉัยปัญหา
 6. แม่แบบ (Model) ครูต้องเป็นแม่แบบที่ดีให้กับเด็กในทุก ๆ ด้าน
 7. ผู้ผดุงและพัฒนาวิชาชีพ ครูต้องพัฒนาวิชาชีพครูตลอดเวลาเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก
- ดั่งนี้
- ประสาธ อิศรปริดา (2523: 53) ได้กล่าวไว้ว่า ครูมีหน้าที่หรือมีการปฏิบัติงาน 6 ประการ ดังนี้
1. เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ การปฏิบัติงานนี้รวมการกระตุ้นแรงจูงใจในการเรียน
 2. เป็นผู้จัดการในชั้นเรียนและการวัดและประเมินผลการเรียน
 3. เป็นแม่แบบและเป็นผู้สืบทอดด้านวัฒนธรรมและคุณธรรม
 4. เป็นผู้เฝ้าหาและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ
 5. เป็นผู้นำ
 6. เป็นผู้ให้บริการทางวิชาการแก่ศิษย์และชุมชน
 7. แม่แบบ (Model) ครูต้องเป็นแม่แบบที่ดีให้กับเด็กในทุก ๆ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2537: 1) ได้กำหนดการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของครูไว้ 5 ประการ คือ

1. การให้การศึกษา การอบรม การปกครองดูแลการให้คำปรึกษาแนะแนวการศึกษา การแนะแนวอาชีพและปัญหาต่าง ๆ
2. งานบริการแก่สังคมในด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ การทำนุบำรุงเสริมสร้างศิลปวัฒนธรรม
3. งานเกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์
4. งานด้านการนิเทศ วัตถุประสงค์ ประเมินผล เสนอแนะ การปรับปรุงหลักสูตร เปรียบเทียบเอกสารทางวิชาการ การใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษา
5. งานด้านการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จากแนวคิดที่กล่าวมาทั้งหมดนี้เพื่อใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครู และครูสภาเป็นองค์กรที่รับผิดชอบต่อครูโดยตรง ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ครอบคลุมการปฏิบัติงานของครูมี 12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544: 1)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

กระทรวงศึกษาธิการ (2507: 1) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานและความรับผิดชอบของครู มีดังนี้

1. สอนศิลปวิทยาให้แก่ศิษย์ ซึ่งถือเป็นหน้าที่สำคัญสำหรับครู ครูที่ดีต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียน นอกจากนั้นต้องสามารถให้บริการแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถปรับหลักสูตร การเรียนการสอนให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน
2. แนะนำการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสมให้แก่ศิษย์ เพื่อช่วยให้ศิษย์ของตนสามารถเลือกวิชาเรียนได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ครูต้องคำนึงถึงสติปัญญา ความสามารถ และความถนัดของบุคลิกภาพของศิษย์ด้วย
3. พัฒนาและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ โดยการจัดกิจกรรม ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการเรียนการสอนในหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนนอกหลักสูตร

4. ประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ เพื่อจะได้ทราบว่าศิษย์ได้พัฒนาและมีผลความเจริญก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดแล้ว การประเมินผลความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ควรทำอย่างสม่ำเสมอ

5. อบรมคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย และค่านิยมที่ดีงามให้แก่ศิษย์ เพื่อศิษย์จะได้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีของสังคมในวันหน้า

6. ปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานและสถานศึกษา ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติครู และจรรยาบรรณครู เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

7. ตรงต่อเวลา โดยการเข้าสอนและเลือกสอนตามเวลา ทำงานสำเร็จครบถ้วนตามเวลา และรักษาเวลานัดหมาย

8. ปฏิบัติงาน ทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

9. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของคน โดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

นิรนาม. (2553: 7) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ของครูผู้สอน มีดังนี้

1. มีจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัด

2. มีคุณธรรม จริยธรรม สุจริต ยุติธรรม และจริงใจ

3. มีทักษะและเทคนิคในการถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังและความสามารถ

4. ไม่ดูค่า กล่าวคำหยาบคาย ข่มขู่ ตู้อกหรือเหยียดหยามผู้เรียนทั้งต่อหน้าและลับหลัง

5. ใช้ถ้อยคำและวาทะที่สุภาพ เรียบร้อยแก่ผู้เรียนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
6. ไม่เลือกผู้เรียน เพราะจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดี
7. ตรวจเช็คผู้เรียนก่อนสอนทุกครั้ง
8. ไม่ควรให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกท้อแท้ หดหู่ใจ วิตกกังวล ขณะกำลังเรียน หรือเรียนจบแล้ว
9. ไม่ละลาบละล้วงเรื่องส่วนตัวของผู้เรียนขณะทำการสอน
10. ไม่ฉกฉวยโอกาสพูดจาตะลอมหรือกี่ยวพาราสิผู้เรียน เพื่อหวังผลประโยชน์ตนเอง เกินอำนาจหน้าที่ ในการสอนของครูที่ดีที่พึงมีต่อผู้เรียน
11. ห้ามครูผู้ใดทำการล่วงเกินผู้เรียนขณะกำลังสอน หรือช่วยเกินขอบเขตของครูที่พึงกระทำ
12. ห้ามครูสูบบุหรี่ ดื่มสุรา เปิดวิทยุตั้งเกินไปขณะทำการสอน
13. ครูผู้สอน ไม่สมควรใช้โทรศัพท์โดยไม่จำเป็น ขณะสอน
14. เป็นผู้ที่ตรงต่อเวลา รักษาเวลา มีกาลเทศะ มีความรับผิดชอบ ไม่โกหกและ รู้จักแยกแยะว่า สิ่งใดควรกระทำ สิ่งใดไม่ควรกระทำบนพื้นฐานของความถูกต้องและศีลธรรม อันดีงาม

15. ทำงานด้วยความรักงาน จะทำงานด้วยความสนุกและมีความสุขกับการทำงาน มีสมาธิในการทำงานไม่เครียดและวิตกกังวลจนเกินไป

16. ครูต้องรักศักดิ์ศรีและเกียรติของความเป็นครู

17. ร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานเพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้แก่ตนเองและสำนักงาน

18. มีความรัก ความสามัคคี ไม่เห็นแก่ตัว ไม่คิดร้าย เบียดเบียน หรือเอาใจเปรียบผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถนอมน้ำใจ

19. หลีกเลียงอบายมุข ยาเสพติด การพนัน สิ่งไม่ดีทั้งปวง

20. พยายามทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด รู้จักแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ของครูดังนี้

1. การปฏิบัติต่อตนเองด้านวิชาการ มีการปรับปรุงตนเองให้ทันต่อวิชาความรู้เสมอ รู้จักนำความคิดใหม่มาปรับปรุงเนื้อหาวิชาที่สอน อีกทั้งเสริมสร้างพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้มีชีวิตที่มีคุณภาพและตั้งใจปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนให้เต็มความสามารถ

2. ปฏิบัติต่อการสอน สามารถวิเคราะห์ผู้เรียนวางแผนการสอนได้อย่างเหมาะสม จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ตลอดจนสามารถวัดและประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

3. ปฏิบัติต่อผู้เรียน ใช้วิชาความรู้คุณแลพฤติกรรมของนักเรียน หมั่นอบรม และควบคุมความประพฤติ ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น เป็นที่ปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียน

4. ปฏิบัติต่อสังคม ปฏิบัติตนเพื่อวิชาชีพครูให้เป็นที่ศรัทธาของประชาชน และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนา ระหว่าง ชุมชน

ความหมายของผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

Schermerhorn, Hunt and Osborn (1996: 59) ความหมายของผลการปฏิบัติงาน คือ ปริมาณและคุณภาพของการทำงานให้สำเร็จของบุคคล กลุ่มหรือองค์การ

Steer and Porter (1979: 164) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลทำงาน สำเร็จลุล่วง หรือทำงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผลผลิตของงาน เช่น การคิด สร้างสรรค์ในการทำงานผู้นำและองค์การโดยรวม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ จึงเกิดขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรนั่นเอง

สรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติงานทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพของบุคคล กลุ่มหรือองค์การ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานที่ตั้งไว้ ก่อนลงมือปฏิบัติงาน หรือเทียบกับนโยบายหรือแผนงานที่กำหนดไว้

ระดับการปฏิบัติงาน

เริงศักดิ์ ปานเจริญ (2541: 89) ได้กล่าวไว้ว่า ระดับการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปมี 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับดีเยี่ยม หมายถึง ครูที่มีผลงานอยู่ในเกณฑ์ดีเด่นยอดเยี่ยมของสถานศึกษา หรือมีผลงานในรอบปีที่สูงยิ่งมเกินกว่าเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเห็นได้ชัดแจ้ง และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานในสถานศึกษา นอกจากนี้จะต้องเป็นผลงานที่มีผลต่อ ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาโดยส่วนรวมอีกด้วย

2. ระดับดีมาก หมายถึง ครูที่มีผลงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปกล่าวคือ เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกินเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดได้ และผลงานดังกล่าวมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาอย่างเห็นได้ชัดเจน

3. ระดับดี หมายถึง ครูที่อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ย กล่าวคือ เป็นครูที่สามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้

4. ระดับพอใจ หมายถึง ครูที่อยู่ในเกณฑ์สมควรที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในบางเรื่อง กล่าวคือ ต้องใช้เวลาในการพัฒนาหรือฝึกอบรม ตลอดจนหาความชำนาญการและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบเพิ่มเติมต่อไปอีก จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้

5. ระดับควรปรับปรุง หมายถึง ครูที่มีผลงานต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยอย่างมาก และยังไม่สามารถปรับปรุงการทำงานของตนเองได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีดังนี้

Bearch (1965 อ้างใน ชาคริต คงเผ่าพงษ์, 2546: 23) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การวัดการทำงานและความสามารถทั้งหลาย (Potentiality) ของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนตัว ด้วยวิธีที่ระบบระเบียบแบบแผนเพื่อจะพัฒนาวิธีการทำงาน

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ใช้ในการตัดสินผลของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ดังที่ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อไปนี้

กนกวรรณ ครุฑปักยี (2551) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกประเภทของ โรงเรียนและตามระดับประสบการณ์ในการทำงานสูง ปานกลาง และน้อย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและโรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม เมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียน หลังการควบคุม ตัวแปรทัศนคติที่มีต่อประโยชน์ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตเชิงพุทธ ประกอบด้วย 4 ตัวแปร คือ การมีสุขภาพดี การพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ การได้รับการยอมรับ นับถือและครอบครัวผาสุก เป็นตัวแปรควบคุม (Covariate) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งตัวแปรควบคุมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกตัวแปร การมีสุขภาพดี ซึ่งเป็นตัวแปรควบคุม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเกือบทุกตัวแปรยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ตัวแปรการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อตัวแปรด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับและด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ตัวแปรการมีครอบครัวผาสุก มีอิทธิพลต่อด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ด้านสิทธิและหน้าที่ของคนในองค์กรที่ทำงานจากการวิเคราะห์พบว่าครู โรงเรียนรัฐบาลและครู โรงเรียนเอกชนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่ได้รับ ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กนกวรณ ชูชีพ (2551) ได้ศึกษา 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองในปัจจัยด้านต่าง ๆ ในระดับที่พึงพอใจ เกินร้อยละ 50 จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก ร้อยละ 89.3 รองลงมาคือ ปัจจัยการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 83.8 ปัจจัยธรรมเนียมในองค์กร ร้อยละ 78.0 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 72.8 ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ร้อยละ 71.3 ปัจจัยการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ร้อยละ 70.2 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ร้อยละ 58.4 ตามลำดับ และไม่พึงพอใจจำนวน 1 ปัจจัย คือ ปัจจัยค่าตอบแทน ร้อยละ 48.8 ในเรื่องความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้ต้องการมากที่สุด 5 อันดับแรกคือ อันดับที่ 1-4 มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัยรองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้ายใหม่ ความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม อันดับที่ 5 ความต้องการมาก คือ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง ในแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ แบ่งเป็น 2 แนวทาง คือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ได้แก่ 1) ส่งเสริมการใช้หลักนิยมให้ข้าราชการ มุ่งไปสู่การมีเกียรติและศักดิ์ศรีภายใต้หลักการดำรงชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการออมเพื่อเก็บไว้ใช้ประโยชน์ในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีมาตรการที่สร้างความเป็นธรรมและโปร่งใสในการพิจารณาความดีความชอบ มีหลักการประเมินใหม่ที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม 3) การประสานกันระหว่างหน่วยงานหลักในการให้ความช่วยเหลือสนับสนุนอย่างเท่าเทียมกัน 4) ให้รัฐบาลมีนโยบายที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง การสร้างกลไก ติดตาม ประเมินผล และให้รางวัล ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ได้แก่ 1) รัฐต้องจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ 2) รัฐต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมการศึกษา ฝึกอบรมบุคลากรในพื้นที่และนอกพื้นที่ 3) รัฐต้องสามารถให้ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราชการเพื่อสร้างความอุ่นใจและศักยภาพ โดยควรสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำชุมชนและประชาชน 4) ผู้บริหารส่วนราชการควรเปลี่ยนกระบวนทัศน์การบริหารใหม่ โดยการให้คนทำงานมีชีวิต

ที่มีคุณภาพ คือ การมีความสุขกับทำงานและการใช้ชีวิต ตามหลัก “คนคือศูนย์กลางของการพัฒนา”
 5) มีความคาดหวังให้รัฐบาลสามารถแก้ไขปัญหาสถานการณ์ความไม่สงบเรียบร้อยในพื้นที่ชายแดนภาคใต้ได้โดยเร็ว ซึ่งจะนำความรู้สึกที่มั่นคง ปลอดภัย คุณภาพชีวิต ตลอดจนคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในพื้นที่ดีขึ้น

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ พนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เพศไม่พบความแตกต่าง

ดำรง พ้อคำ (2545) ได้ศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตราด จำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้ กลุ่มประชากร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้ง และรายได้ 2) ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน พระนครศรีอยุธยา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

บุญจิรา ปั่นทอง (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา โดยจำแนกตามเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทเงินจ้างและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) บุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีเพศ สถานภาพ และมีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน 2) บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีประเภทเงินจ้างต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม แสดงว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทุกเพศ ทุกสถานภาพและทุกระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวความคิด การปฏิบัติงาน เป็นต้นแบบในการหาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาแนวคิด เอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบความคิดการวิจัยโดยประยุกต์มาจาก Walton (1973: 201) ดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน
5. บุรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

การปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขต
กรุงเทพมหานคร

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research)
โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัย
เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
จำนวน 3,170 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ
Krejcie and Morgan (1970: 163) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขต
กรุงเทพมหานคร จำนวน 346 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
(Simple Random Sampling) โดยมีแผนการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan พบว่า ประชากร
จำนวน 3,170 คน กลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวน 346 คน
2. คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ตามสัดส่วน
ของประชากร

3. จับสลากเพื่อกำหนดตัวบุคคลกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด คำถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับประสบการณ์ในการสอน รายได้ ระดับการศึกษา การสอน และภาระงานหน้าที่

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วยคำถามซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านบูรณาการทางสังคม

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านการปฏิบัติงานในสังคม

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีมาตรวัดโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และให้คะแนนตาม Likert Scale ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5

เห็นด้วยมาก ให้ค่าคะแนน 4

เห็นด้วยปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3

เห็นด้วยน้อย ให้ค่าคะแนน 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

เกณฑ์การให้คะแนน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร มีมาตรวัดโดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ และให้คะแนนตาม Likert Scale ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด ให้ค่าคะแนน 5

เห็นด้วยมาก ให้ค่าคะแนน 4

เห็นด้วยปานกลาง ให้ค่าคะแนน 3

เห็นด้วยน้อย ให้ค่าคะแนน 2

เห็นด้วยน้อยที่สุด ให้ค่าคะแนน 1

การสร้าง และทดสอบเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือมีดังนี้ ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยศึกษาค้นคว้าข้อมูล จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามฉบับดังกล่าวให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน (รายชื่อภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ของ Rovinelli and Hambleton (1977: 163-164) และนำคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

สำหรับการทดสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (try-out) ใช้กับครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน จากนั้นนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมรายด้านและรวมทุกด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 202-204) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

ด้านการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.98
ด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.96
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.95
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.95
ด้านบูรณาการทางสังคม	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.94

ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.94
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.93
รวมทุกด้าน	ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 โดยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนถึงผู้อำนวยการของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ที่จะทำการเก็บข้อมูล เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยจัดส่งไปทางไปรษณีย์ พร้อมแบบสอบถามไปยังครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมส่งแบบสอบถามที่กรอกเสร็จแล้วจัดส่งกลับคืนโดยใช้บริการทางไปรษณีย์ โดยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2554 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2554 ได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 646 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมแล้ว ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อคำนวณหาค่าต่าง ๆ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างนำมาหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติดังนี้

2.1 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) เพื่อใช้อธิบายลักษณะโดยรวมของข้อมูลทั้งหมดและเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่าง

2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวัดการกระจายของตัวแปรที่ทำการวิเคราะห์

3. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) (r) ใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กับตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) (R) ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร กับตัวแปรต้น คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การแปลความหมายข้อมูล

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

การแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเห็นด้วยมากที่สุดที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเข่าเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยมากที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยปานกลางที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยน้อยที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยน้อยที่สุดที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเขาเป็นเช่นนั้น

เกณฑ์การแปลผลคะแนน

การแปลความหมายของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเป็นดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 23-24)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยมากที่สุดที่ระดับการปฏิบัติงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยมากที่ระดับการปฏิบัติงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยปานกลางที่ระดับการปฏิบัติงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยน้อยที่ระดับการปฏิบัติงานของเขาเป็นเช่นนั้น

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร
เห็นด้วยน้อยที่สุดที่ระดับการปฏิบัติงานของเขาเป็นเช่นนั้น

บทที่ 4

ผลและวิจารณ์

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครนั้น แบ่งออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิต
การทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 63.9 เป็นเพศหญิง และร้อยละ 36.1 เป็นเพศชาย

อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุเฉลี่ย 37.98 ปี โดยมีอายุต่ำสุด และสูงสุดช่วง 20 – 67 ปี โดยมีอายุส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี

ประสบการณ์ในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานร้อยละ 48.2 อยู่ในช่วง 1 - 5 ปี รองลงมาร้อยละ 15.6 อยู่ในช่วง 6 – 10 ปี และมากกว่า 20 ปีขึ้นไป โดยประสบการณ์เฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 10.37 ปี

รายได้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ร้อยละ 42.0 อยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท รองลงมาอยู่ในช่วง 5,000 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.8

ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 82.2 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมา จบการศึกษาระดับปริญญาโทคิดเป็นร้อยละ 17.0 และมีเพียงร้อยละ 0.8 จบการศึกษาปริญญาเอก

การสอน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการสอนร้อยละ 69.5 อยู่ในการสอนทั้ง ปวช. และ ปวส. รองลงมาร้อยละ 20.7 อยู่ในการสอน ปวช. อย่างเดียว และมีเพียงร้อยละ 9.8 อยู่ในการสอน ปวส. อย่างเดียว ดังตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 646)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	233	36.1
หญิง	413	63.9
อายุ		
น้อยกว่า 25 ปี	32	4.9
25 – 35 ปี	292	45.2
36 – 45 ปี	141	21.9
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	181	28.0
Range = 20 – 67 ปี		
$\bar{x} = 37.98$ ปี		
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 – 5 ปี	311	48.2
6 – 10 ปี	101	15.6
11 – 15 ปี	59	9.2
16 – 20 ปี	74	11.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	101	15.6
Range = 1 – 47 ปี		
$\bar{x} = 10.37$ ปี		
รายได้		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	4	0.6
5,000 – 10,000 บาท	231	35.8
10,001 – 15,000 บาท	271	42.0
15,001 – 20,000 บาท	90	13.9
20,001 บาท ขึ้นไป	50	7.7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n = 646)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ระดับปริญญาตรี	531	82.2
ระดับปริญญาโท	110	17.0
ระดับปริญญาเอก	5	0.8
การสอน		
ปวช. อย่างเดียว	134	20.7
ปวส. อย่างเดียว	63	9.8
ทั้งปวช. และปวส.	449	69.5

ภาระหน้าที่

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 10 - 20 ชั่วโมง มากที่สุด ร้อยละ 40.4 รองลงมาคือ ร้อยละ 39.9 มีภาระงานสอน 21 – 30 ชั่วโมง ภาระงานบริหารต่ำกว่า 10 ชั่วโมง มากที่สุด ร้อยละ 11.2 รองลงมาคือ ร้อยละ 6.5 มีภาระงานบริหาร 10 - 20 ชั่วโมง แต่ส่วนใหญ่ไม่มีภาระงานบริหาร ร้อยละ 77.9 ภาระงานทำวิจัย ต่ำกว่า 5 ชั่วโมงมากที่สุด ร้อยละ 10.1 รองลงมาคือ ร้อยละ 4.4 มีภาระงานบริหาร 5 - 10 ชั่วโมง แต่ส่วนใหญ่ไม่มีภาระงานทำวิจัย ร้อยละ 84.5 และภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต่ำกว่า 5 ชั่วโมงมากที่สุด ร้อยละ 9.5 รองลงมาคือ ร้อยละ 4.0 มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5 - 10 ชั่วโมง แต่ส่วนใหญ่ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร้อยละ 84.9 ดังตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาระงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 646)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ภาระงานสอน		
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	63	9.8
10 - 20 ชั่วโมง	261	40.4
21 - 30 ชั่วโมง	258	39.9
มากกว่า 30 ชั่วโมงขึ้นไป	64	9.9
ภาระงานบริหาร		
ต่ำกว่า 10 ชั่วโมง	73	11.2
10 - 20 ชั่วโมง	42	6.5
21 - 30 ชั่วโมง	14	2.2
มากกว่า 30 ชั่วโมงขึ้นไป	14	2.2
ไม่มีภาระงานบริหาร	503	77.9
ภาระงานทำวิจัย		
ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	65	10.1
5 - 10 ชั่วโมง	29	4.4
11 - 15 ชั่วโมง	2	0.3
มากกว่า 15 ชั่วโมงขึ้นไป	4	0.7
ไม่มีภาระงานทำวิจัย	546	84.5
ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
ต่ำกว่า 5 ชั่วโมง	61	9.5
5 - 10 ชั่วโมง	26	4.0
11 - 15 ชั่วโมง	1	0.2
มากกว่า 15 ชั่วโมงขึ้นไป	3	0.4
ไม่มีภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	555	85.9

ประเภทวิชาที่สอน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการสอนในประเภทวิชาพาณิชยกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ อุตสาหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในประเภทวิชาพาณิชยกรรมมีการสอนในสาขาวิชาการขาย และการตลาดมากที่สุด รองลงมา มีการสอนอยู่ในสาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจตามลำดับ ในประเภทวิชาอุตสาหกรรมมีการสอนในสาขาวิชาเครื่องกลมากที่สุด รองลงมา มีการสอนอยู่ในสาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุงตามลำดับ ส่วนในวิชาสามัญศึกษาทั่วไปส่วนใหญ่มีการสอนในวิชาภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ ภาษาไทย ดังตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การสอนวิชาชีพและวิชาสามัญทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)
กลุ่มวิชาชีพ	
ประเภทวิชาพาณิชยกรรม	
สาขาวิชาการขายและการตลาด	195
สาขาวิชาการบัญชี	160
สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	153
สาขาวิชาการจัดการ	25
สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร	6
สาขาวิชาอื่น ๆ	56
ประเภทวิชาอุตสาหกรรม	
สาขาวิชาเครื่องกล	52
สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	43
สาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง	16
สาขาวิชาการก่อสร้าง	9
สาขาวิชาโลหะการ	3
สาขาวิชาการพิมพ์	2
สาขาวิชาอื่น ๆ	31

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)
ประเภทวิชาศิลปหัตถกรรม	
สาขาวิชาออกแบบ	5
สาขาวิชาจิตรศิลปะ	3
สาขาวิชาเทคนิคสถาปัตยกรรม	3
กลุ่มวิชาสามัญ	
ภาษาอังกฤษ	46
ภาษาไทย	42
วิทยาศาสตร์	37
คณิตศาสตร์	36
อื่น ๆ	44

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 0.955) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.812) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.908) และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.874) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 1.014) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.046) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 1.112) ตามลำดับ ดังตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมของครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 646)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
ด้านบูรณาการทางสังคม	3.73	0.812	มาก
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.66	0.908	มาก
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	3.66	0.874	มาก
ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.49	0.948	ปานกลาง
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	3.48	0.933	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.29	1.014	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	3.18	1.046	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.90	1.112	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ย	3.42	0.955	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 1.112) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = 1.230) ครูได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 1.089) ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 2.91$, S.D. = 1.063) ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพครูด้วยกัน ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = 1.087) และเงินเดือนของครูที่ได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพ ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 1.087) ดังตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี	3.06	1.230	ปานกลาง
2) ครูได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	3.04	1.089	ปานกลาง
3) ครูมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	2.91	1.063	ปานกลาง
4) ครูได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพครูด้วยกัน	2.88	1.087	ปานกลาง
5) เงินเดือนของครูที่ได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพ	2.63	1.087	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	2.90	1.112	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.046) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.933) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ห้องทำงานมีสุขลักษณะที่ดี ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 1.061) ห้องเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการเรียนการสอนเพียงพอ ($\bar{x} = 3.27$, S.D. = 1.032) ห้องเรียนมีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ($\bar{x} = 3.04$, S.D. = 0.999) และโรงเรียนมีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี ($\bar{x} = 2.57$, S.D. = 1.207) ดังตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ	3.74	0.933	มาก
2) ห้องทำงานมีสุขลักษณะที่ดี	3.27	1.061	ปานกลาง
3) ห้องเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการเรียนการสอนเพียงพอ	3.27	1.032	ปานกลาง
4) ห้องเรียนมีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอเมื่อเกิดอุบัติเหตุ	3.04	0.999	ปานกลาง
5) โรงเรียนมีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี	2.57	1.207	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.18	1.046	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.908) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.837) ครูมีการค้นหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.71$, S.D. = 0.797) และครูมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน ($\bar{x} = 3.68$, S.D. = 0.910) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทุกภาคเรียน ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 1.032) และครูมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.43$, S.D. = 0.963) ดังตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	3.96	0.837	มาก
2) ครูมีการค้นหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ	3.71	0.797	มาก
3) ครูมีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	3.68	0.910	มาก
4) ครูได้รับการพัฒนาความรู้ทุกภาคเรียน	3.50	1.032	ปานกลาง
5) ครูมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	3.43	0.963	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.66	0.908	มาก

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.948) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ทำอยู่ ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.805) และโรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมครูสำหรับความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.56$, S.D. = 0.966) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 1.022) ครูมีความพอใจในโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{x} = 3.36$, S.D. = 0.962) และครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่สูงขึ้น ($\bar{x} = 3.24$, S.D. = 0.984) ดังตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ทำอยู่	3.93	0.805	มาก
2) โรงเรียนมีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมครูสำหรับความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น	3.56	0.966	มาก
3) ครูมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.40	1.022	ปานกลาง
4) ครูมีความพอใจในโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่	3.36	0.962	ปานกลาง
5) ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่สูงขึ้น	3.24	0.984	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.49	0.948	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.812) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.803) ครูได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.818) ครูได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. = 0.787) และครูได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = 0.757) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูได้รับการยอมรับในผลงานจากชุมชน ($\bar{x} = 3.40$, S.D. = 0.895) ดังตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครู ในโรงเรียนเดียวกัน	3.86	0.803	มาก
2) ครูได้รับความแนะนำจากเพื่อนครู ในโรงเรียนเดียวกัน	3.84	0.818	มาก
3) ครูได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนครู ในโรงเรียนเดียวกัน	3.83	0.787	มาก
4) ครูได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครู ในโรงเรียนเดียวกัน	3.75	0.757	มาก
5) ครูได้รับการยอมรับในผลงานจากชุมชน	3.40	0.895	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.73	0.812	มาก

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.933) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ โรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอยู่เสมอ ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.889) ส่วนความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.918) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีสิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = 0.900) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = 0.975) และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อหัวหน้า ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = 0.983) ดังตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) โรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอยู่เสมอ	3.78	0.889	มาก
2) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.50	0.918	ปานกลาง
3) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีสิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ	3.41	0.900	ปานกลาง
4) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	3.38	0.975	ปานกลาง
5) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมครูให้ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อหัวหน้า	3.35	0.983	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.48	0.933	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 1.014) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.048) ครูมีภาระหน้าที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{x} = 3.42$, S.D. = 1.014) ครูใช้เวลาให้การทำงานและครอบครัวที่เหมาะสม ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 1.024) ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ($\bar{x} = 3.23$, S.D. = 0.983) และครูยุ่งกับการทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ ($\bar{x} = 3.09$, S.D. = 1.014) ดังตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(n = 646)

รายงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.45	1.048	ปานกลาง
2) ครูมีภาระหน้าที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน ชีวิตครอบครัว	3.42	1.014	ปานกลาง
3) ครูใช้เวลาให้การทำงานและครอบครัวที่เหมาะสม	3.29	1.024	ปานกลาง
4) ครูมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.23	0.983	ปานกลาง
5) ครูยุ่งกับการทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือดูแลสุขภาพ	3.09	1.001	ปานกลาง
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.29	1.014	ปานกลาง

ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.874) โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.819) โรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม ($\bar{x} = 3.76$, S.D. = 0.934) การปฏิบัติงานของครูมีบทบาทต่อชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 3.64$, S.D. = 0.863) ครูสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนได้ ($\bar{x} = 3.55$, S.D. = 0.863) และครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.890) ดังตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม

(n = 646)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) การปฏิบัติงานของครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ	3.85	0.819	มาก
2) โรงเรียนให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม	3.76	0.934	มาก
3) การปฏิบัติงานของครูมีบทบาทต่อชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	3.64	0.863	มาก
4) ครูสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนได้	3.55	0.863	มาก
5) ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน	3.51	0.890	มาก
ระดับความคิดเห็นเฉลี่ย	3.66	0.874	มาก

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.759) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3 ลำดับ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ครูแต่งเครื่องแบบเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.729) ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.721) และครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.703) ตามลำดับ และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับสุดท้าย คือ ครูมีพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.727) ครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูหรือนุเคราะห์อื่น ๆ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. = 0.840) และครูจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.57$, S.D. = 0.816) ตามลำดับ ดังตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
1) ครูแต่งเครื่องแบบเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.27	0.729	มาก
2) ครูปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.23	0.721	มาก
3) ครูยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.21	0.703	มาก
4) ครูพูดสุภาพเรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดีงาม	4.18	0.737	มาก
5) ครูให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	4.16	0.739	มาก
6) ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้ง สถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ ส่วนรวม	4.15	0.770	มาก
7) ครูให้ความร่วมมือกับประชุมภายในโรงเรียน	4.13	0.808	มาก
8) ครูจัดทำแผนการสอนครอบคลุมจุดประสงค์ การจัดการเรียนรู้ด้านเนื้อหา	3.93	0.744	มาก
9) ครูใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อ พัฒนาการเรียนการสอน	3.87	0.758	มาก
10) ครูส่งเสริมผู้เรียนค้นหาความรู้และสร้างองค์ ความรู้ได้เองจากการแนะนำของครู	3.82	0.713	มาก
11) ครูบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง	3.80	0.871	มาก
12) ครูมีจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียน	3.78	0.714	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

(n = 646)

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลความ
13) ครูมีพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	3.77	0.727	มาก
14) ครูเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น ๆ	3.60	0.840	มาก
15) ครูจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ	3.57	0.816	มาก
การปฏิบัติงานของครู โดยเฉลี่ย	3.96	0.759	มาก

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ในส่วนนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของครู โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอาชีวศึกษา
เอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	r	p
1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	.223*	.000
2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวก และปลอดภัย	.346*	.000
3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.580*	.000
4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.448*	.000
5) ด้านบูรณาการทางสังคม	.541*	.000
6) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.432*	.000
7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.380*	.000
8) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.633*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 5 ความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกับการปฏิบัติงานครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ในส่วนนี้เป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนา
ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม
ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
และด้านการปฏิบัติงานในสังคม เพื่อทดสอบหาสภาวะการณ์ของ Multicollinearity โดยพิจารณา
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหา
ความเป็นไปได้ของการพยากรณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน ไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับ	r	p
1) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	.636*	.000
2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.508*	.000
3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.641*	.000
4) ด้านบูรณาการทางสังคม	.404*	.000
5) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.583*	.000
6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.542*	.000
7) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.389*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้าน ไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
ที่สะดวกและปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัยกับ	r	p
1) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	.615*	.000
2) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.630*	.000
3) ด้านบูรณาการทางสังคม	.536*	.000
4) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.614*	.000
5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.558*	.000
6) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.521*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่าง การพัฒนาความสามารถของบุคคลกับ	r	p
1) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.739*	.000
2) ด้านบูรณาการทางสังคม	.614*	.000
3) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.693*	.000
4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.493*	.000
5) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.627*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่าง โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับ	r	p
1) ด้านบูรณาการทางสังคม	.638*	.000
2) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.753*	.000
3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.588*	.000
4) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.554*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)

ความสัมพันธ์ระหว่าง บูรณาการทางสังคมกับ	r	p
1) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน	.652*	.000
2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.460*	.000
3) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.641*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)		
ความสัมพันธ์ระหว่าง ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานกับ	r	p
1) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	.593*	.000
2) ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.584*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านไม่เกิน 0.80 จึงสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ ดังตามตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ

(n = 646)		
ความสัมพันธ์ระหว่าง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับ	r	p
ด้านการปฏิบัติงานในสังคม	.530*	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น ๆ คงที่ ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของกับการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 48.5 % ดังตามตารางที่ 22

ตารางที่ 22 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ตัวพยากรณ์	b	S _b	Beta	t	p
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ (X ₁)	-0.067	0.023	-0.121	-2.927	0.004
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย (X ₂)	-0.062	0.029	-0.092	-2.159	0.031
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล (X ₃)	0.281	0.037	0.358	7.524	0.000
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน (X ₄)	0.002	0.037	0.003	0.058	0.954
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการ ทางสังคม (X ₅)	0.152	0.035	0.188	4.391	0.000
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน (X ₆)	-0.059	0.033	-0.089	-1.813	0.070
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน (X ₇)	0.053	0.027	0.076	1.955	0.051
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงาน ในสังคม (X ₈)	0.288	0.031	0.393	9.435	0.000
R ² ที่ปรับแล้วเท่ากับ 0.485	ค่าคงที่ = 1.730				

จากตอนที่ 5 เมื่อความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยไม่เกิดสภาวะการ Multicollinearity ดังนั้นสามารถพยากรณ์จากสมการถดถอยพหุคูณ โดยคำนวณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังสมการนี้

$$\hat{Y} = -0.067X_1 - 0.062X_2 + 0.281X_3 + 0.002X_4 + 0.152X_5 - 0.059X_6 + 0.053X_7 + 0.288X_8 + 1.730$$

$$\hat{Z} = -0.121Z_1 - 0.092Z_2 + 0.358Z_3 + 0.003Z_4 + 0.188Z_5 - 0.089Z_6 + 0.076Z_7 + 0.393Z_8$$

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญที่ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร หรือบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้สถานศึกษาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมให้เพียงพอ และต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในหมวด 7 ว่าด้วย ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษา และนโยบายด้านกลยุทธ์ของสถานศึกษา (ชาคริต คงเผ่าพงษ์, 2546: 67; Cascio, 1998: 113) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครนั้น ซึ่งมีค่าครองชีพที่สูงเมื่อเทียบกับจังหวัดอื่น ๆ ทำให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น รวมทั้งสภาวะเศรษฐกิจของประเทศที่ตกต่ำ สิ่งของเครื่องใช้มีราคาที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ กนกวรรณ ครุฑปักยี (2551: 147) ที่กล่าวว่าเมื่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น ควรจะปรับปรุงเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นด้วยนั้น ซึ่ง Walton (1973: 201) สนับสนุนผลการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมในโรงเรียน สอดคล้องกับกมลวรรณ อยู่ขวัญ (2549: 119) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่สะดวก และเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวคิดของเชษฐา ไชยเดช (2550: 138) ได้กล่าวไว้ว่า หากบรรยากาศในการทำงานในโรงเรียนไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับครูได้แล้ว ครูเหล่านั้นจะมีแต่ความเบื่อหน่ายเป็นผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ดีด้วย ซึ่ง Walton (1973: 201) ได้สนับสนุนผลการศึกษารื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยว่า ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพได้ด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายของกระทรวงศึกษาที่มีการปฏิรูปการศึกษาทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทำให้ส่งเสริมครูได้เข้ารับการอบรม สัมมนา และพัฒนาครูอยู่ตลอดเวลา ทำให้ครูรู้สึกว่าได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหวัง มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อ

การปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาคริต คงเผ่าพงษ์ (2546: 89) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาครูช่วยให้ครูนั้นได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการพัฒนาครู และการการปฏิรูปการศึกษาที่มีการสนับสนุนให้ครูมีการศึกษาวิจัย เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ส่งเสริมให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนก้าวหน้าในวิชาชีพนี้ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถจัดบริการการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ (กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 121) และยังสอดคล้องกับ Walton (1973: 201) ได้กล่าวไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงว่า งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านบูรณาการทางสังคม พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากการครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีความต้องการพื้นฐานที่ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการยอมรับจากบุคคลอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973: 201) ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันวรรณะในหน่วยงานและความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับกนกวรรณ ครุฑปักยี (2551: 149) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกัน การให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญ การทำงานร่วมกัน การได้รับความช่วยเหลือ การได้รับคำชมเชยและการรับรอง ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วม ความรู้สึกในความสัมพันธ์กับหน้าที่ การงาน การได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นเหตุจูงใจให้ครูกระทำด้วยความพึงพอใจและต้องการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องมาจากโรงเรียนต่าง ๆ มีกฎระเบียบการปฏิบัติที่มีความชัดเจน กฎระเบียบเหล่านั้นสร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานบนความยุติธรรมของครูในโรงเรียน ยึดถือความเสมอภาคเป็นสำคัญ โดย Walton (1973: 201) ได้กล่าวว่า ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกัน

และกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับกนกวรรณ ครุฑปักยี (2551: 149) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูโรงเรียนในกรุงเทพมหานครผ่านการทำประกันคุณภาพทางการศึกษาทำให้สามารถปรับตัวกับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถจัดการภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทำให้ครูมีจุดมุ่งหมายต่องาน และโรงเรียนยังขึ้นสอดคล้องกับ Walton (1973: 201) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับกนกวรรณ ครุฑปักยี (2551: 150) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตโดยรวม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่ามีคุณภาพชีวิตด้านนี้อยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชนสอดคล้องกับกฤษณพงษ์ จุฑากนก (2548: 58) กล่าวว่างานสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นงานสำคัญ การจัดการศึกษาในปัจจุบันประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยเพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนมากที่สุด เพราะโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม จะต้องให้บริการทางสังคมและให้สังคมได้สนับสนุนช่วยเหลือโรงเรียน ในปัจจุบันครูต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเองในการปฏิรูประบบเพื่อปฏิบัติตามรูปแบบของโรงเรียน ทำให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1973: 201) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมว่า กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครพบว่า การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก เนื่องจากนโยบายของกระทรวงศึกษาที่มีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา และยังทำให้ครูมีการปรับตัวและปฏิบัติตามระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษา ทางโรงเรียนส่งผลให้ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของดำรง พ่อคำ (2550: 110) ที่พบว่าผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราดอยู่ในระดับมาก

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่รวมกันส่งผลต่อการปฏิบัติงานครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดำรง พ่อคำ (2550: 110) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ดังนั้นในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครนั้น จะต้องได้รับการส่งเสริมจากสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องให้มีการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครให้ดีขึ้นต่อไปในอนาคต

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานและความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครในคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 646 คน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นการตรวจสอบข้อมูล และศึกษารายละเอียดของข้อมูลในเชิงลึก ซึ่งงานวิจัยนี้สามารถแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 413 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 อายุของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเฉลี่ยเท่ากับ 37.98 ปี ส่วนประสบการณ์ในการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครเท่ากับ 10.37 ปี ส่วนรายได้ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ร้อยละ 42.0 อยู่ในช่วง 10,001 – 15,000 บาท ส่วนระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีเท่ากับ 531 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 ส่วนใหญ่การสอนของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในการสอนทั้ง ปวช. และ ปวส. เท่ากับ 449 คน คิดเป็นร้อยละ 69.5 ส่วนสาขาที่สอนของครู

โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในประเภทวิชาพาณิชยกรรมมากที่สุด รองลงมาคือ อุตสาหกรรม และศิลปหัตถกรรม ในประเภทวิชาพาณิชยกรรมมีการสอนในสาขาวิชาการขาย และการตลาดมากที่สุด รองลงมาการสอนในสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ตามลำดับ ในประเภทวิชาอุตสาหกรรมมีการสอนในสาขาวิชาเครื่องกลมากที่สุด รองลงมา การสอนในสาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ และสาขาวิชาเครื่องมือกลและซ่อมบำรุง ตามลำดับ ส่วนในวิชาสามัญศึกษาทั่วไปส่วนใหญ่มีการสอนในวิชาภาษาอังกฤษมากที่สุด รองลงมาคือ ภาษาไทย และภาระหน้าที่ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 10 - 20 ชั่วโมงเท่ากับ 261 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีภาระงานบริหารต่ำกว่า 10 ชั่วโมงเท่ากับ 73 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 มีภาระงานทำวิจัยต่ำกว่า 5 ชั่วโมง เท่ากับ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 แต่ส่วนใหญ่ไม่มีภาระงานทำวิจัย คิดเป็นร้อยละ 84.5 และมีภาระงานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมต่ำกว่า 5 ชั่วโมง เท่ากับ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5 แต่ส่วนใหญ่ไม่มีภาระงาน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คิดเป็นร้อยละ 84.9

ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขต กรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = 1.112) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเรื่องการได้รับปรับขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปีมากที่สุด ($\bar{x} = 3.06$, S.D. = 1.089) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$, S.D. = 1.046) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยเรื่องห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอมากที่สุด ($\bar{x} = 3.74$, S.D. = 0.933) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.908) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเรื่องได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.837) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.49$, S.D. = 0.948) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเรื่องมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่มากที่สุด ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.805) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.73$, S.D. = 0.812) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมเรื่องได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกันมากที่สุด ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.803) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.933) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเรื่องโรงเรียนมีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอยู่เสมอมากที่สุด ($\bar{x} = 3.78$, S.D. = 0.889) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = 1.014) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเรื่องมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบันมากที่สุด ($\bar{x} = 3.45$, S.D. = 1.048) และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.874) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมเรื่องการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติมากที่สุด ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.819) ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมาก แสดงได้ว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ยังไม่ส่งผลมากเท่าที่ควรต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่องการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมีระดับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.759) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการปฏิบัติงานเรื่องมีเครื่องแบบเหมาะสมกับกาลเทศะมากที่สุด ($\bar{x} = 4.27$, S.D. = 0.729) รองลงมาคือ มีระดับการปฏิบัติงานเรื่องการปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.721) และการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.703) ตามลำดับ

ดังนั้นอาจกล่าวสรุปได้ว่าระดับการปฏิบัติงานส่วนใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงได้ว่าระดับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานของครู แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 5 ความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีความสัมพันธ์กับด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีความสัมพันธ์กับด้าน โอกาสก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์กับด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีความสัมพันธ์กับด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านแสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับด้านการปฏิบัติงานในสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้

ดังนั้นสรุปได้ว่าจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านนี้มีความสัมพันธ์กันทั้ง 8 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถนำมาหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์ได้ เมื่อหาความเป็นไปได้ของการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ไม่เกิดสภาวะการ Multicollinearity โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 48.5 % ดังนั้นสามารถพยากรณ์จากสมการถดถอยพหุคูณ โดยคำนวณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังสมการนี้

$$\hat{Y} = -0.067X_1 - 0.062X_2 + 0.281X_3 + 0.002X_4 + 0.152X_5 - 0.059X_6 + 0.053X_7 + 0.288X_8 + 1.730$$

$$\hat{Z} = -0.121Z_1 - 0.092Z_2 + 0.358Z_3 + 0.003Z_4 + 0.188Z_5 - 0.089Z_6 + 0.076Z_7 + 0.393Z_8$$

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เกิดประโยชน์ได้ โดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนดำเนินการพิจารณาจัดสรรงบประมาณช่วยเหลือปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนตามนโยบายของรัฐบาล

2. โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เกิดประโยชน์ได้ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และสร้างความร่วมมือกับสมาคมที่เกี่ยวข้องกับ

การส่งเสริม ฝึกอบรมในด้านการเรียนการสอน เพื่อให้มีทักษะความรู้ ความชำนาญแก่ครู โรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขต กรุงเทพมหานครเท่านั้น ควรมีการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างอื่นบ้าง
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนรัฐบาล โดยเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อเป็นข้อมูลในการสนับสนุนส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งสองกลุ่มให้เท่าเทียมกัน
3. ควรได้มีการศึกษาในลักษณะเดียวกันนี้ จากความคิดเห็นของผู้อำนวยการเพิ่มเติม เพื่อได้แนวทางที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กนกวรรณ ครูทปภัณี. 2551. **การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กมลวรรณ อยู่ขวัญ. 2549. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2548. **การปฏิบัติงานของครู (Online).** www.edu.nu.ac.th, 31 ตุลาคม 2553.

กระทรวงศึกษาธิการ. 2507. **การปฏิบัติงานของครู (Online).** www.opec.go.th, 1 พฤศจิกายน 2553.

กิริติกา ต่อพันธ์. 2553. **ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษณพงษ์ จุฑะกนก. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Online).** www.kpi.ac.th, 1 พฤศจิกายน 2553.

- ขนิษฐา ไตรปักษ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรกริ เสริมทรัพย์. 2548. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Online). www.uru.ac.th, 30 ตุลาคม 2553.
- จุฬาลักษณ์ ชัยนารถ. 2551. การศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จำเริญ สังข์มุสิกานนท์. 2546. การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต โปรแกรมวิชาการศึกษา พิเศษ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- ชาคริต คงเผ่าพงษ์. 2546. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด กำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2549. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวลีพร ชัยมา. 2550. ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนัก ทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เชษฐา ไชยเดช. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพ ฯ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ฐิติณัฐ สมบัติศิริ. 2546. **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัฐภา บัวหลวง. 2551. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (อัครา).
- ดาดี จันทระเสนา. 2550. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรง พ้อคำ. 2550. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด**. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดำรงฤทธิ์ จันทมงคล. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับ: กรณีศึกษาบริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ถวิล มาสาซ้าย. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ กันดารเสี่ยงภัย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทวีป อภิสิต. 2553. **เทคนิคการเป็นวิทยากรและนักฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อ.
- ทศวรรษ กันทาทอง. 2550. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรังในอำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- แท้จริง ศิริพานิช. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Online)**. www.kku.ac.th, 1 พฤศจิกายน 2553.

- ธวัชชัย สิงห์เขียว. 2547. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน
ในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน).
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยพร บริบูรณ์เวช. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2548. ความเป็นครูไทย. กรุงเทพมหานคร: พลพิมพ์.
- นาคยา สมิตยสิทธิ์. 2550. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการศึกษา, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- นิพนธ์ เลหาภรารกร. 2550. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาอำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.
วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นรินาม. 2553. การปฏิบัติงานของครู (Online). www.rru.ac.th, 1 พฤศจิกายน 2553.
- บุญจิรา ปั่นทอง. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Online). www.dusit.ac.th,
1 พฤศจิกายน 2553.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. 2538. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน. (อัครา).

- บุญแสง วีระภากร. 2533. **จุดสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- บุญยาณี จันทร์เจริญสุข. 2538. **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์กร: ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เบญจวรรณ ชาญอุคร. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุตารามสังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ประยุทธ์ มหากิจศิริ. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Online)**. www.kbu.ac.th, 1 พฤศจิกายน 2553.
- ประสาธ อิศรปริดา. 2523. **จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน**. กรุงเทพมหานคร: กราฟิการ์ท.
- ปิยะ อุทธสิงห์. 2549. **การบำรุงรักษาบุคลากร (Online)**. www.thaiedresearch.org, 31 ตุลาคม 2553.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท.
- ผจญ เถลิ้มสาร. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Online)**. www.idis.ru.ac.th, 30 ตุลาคม 2553.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551**. 2551. เล่มที่ 125 ตอนที่ 43 ก, หน้า 1-24.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. 2545. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก, หน้า 26.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550**. 2550. เล่มที่ 125 ตอนที่ 7 ก, หน้า 29-69.

พรศิริ เทียนอุดม. 2546. ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต้นแบบ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

ภิญโญ สาร. 2526. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

เมธี ธรรมวัฒนา. 2548. อาชีวศึกษา (Online). www.thaiedresearch.org, 20 มิถุนายน 2553.

เมธี ปิรันธนานนท์. 2528. การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา.
กรุงเทพมหานคร: โอเคียนสโตร์.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550. เล่มที่ 124 ตอนที่ 47 ก, หน้า 23.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2540. เล่มที่ 114 ตอนที่ 55 ก, หน้า 16.

ราตรี กลุขวงศ์. 2550. การปฏิบัติงานของครูจ้างสอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

รุจิ อุษิตปัทม์ศักดิ์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
กับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
ในอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เริงศักดิ์ ปานเจริญ. 2541. หลักการและเทคนิคการประเมินผลงาน. กรุงเทพมหานคร: เอช-แอน
การพิมพ์.

ละอองดาว แสงนาม. 2545. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน
เขตการศึกษา 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

วนิดา ทองเกลี้ยง. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูอัตราจ้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วเรศ ทยามันทรนันท์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาประยุกต์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วิชาญ เคยการ. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ หาญละศิริ. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ศักดิ์ชัย ทองนุ้ม. 2548. ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน สังกัดจังหวัดทหารบกสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

สมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 2553. ประวัติการก่อตั้งสมาคมโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (Online). www.samakomarchewa.or.th, 31 กรกฎาคม 2553.

สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน ฯ. 2542. อาชีวศึกษา (Online). www.maehson.nso.go.th, 20 มิถุนายน 2553.

สุชชัย วงษ์จันทร์. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายฆราวาสในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- สุทิน สายสงวน. 2533. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: กรณีศึกษาข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้.** วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธินี เดชะตา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาณี ฝนทองมงคล. 2546. **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. 2550. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาวดี วิริยะโกวินท์. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน คุณภาพชีวิตการทำงานกับการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา โรงพยาบาลพระรามเก้า.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุมล เจนอักษรกุล. 2549. **บทบาทของกลุ่มคนพิการและครอบครัวในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการในชุมชน.** วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวิทย์ คำมูล และ อรทัย คำมูล. 2544. **การปฏิบัติงาน (Online).** www.tdc/basic.com, 1 พฤศจิกายน 2553.
- สมบูรณ์ ฅ หนองคาย. 2549. **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขายุทธศาสตร์การพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

สมบูรณ์ ศาลาชีวิต. 2549. **ขวัญกำลังใจของครู**. กระทรวงศึกษาธิการ. (อัครา).

สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2546. **การปฏิบัติงาน** (Online). www.psu.ac.th,
30 ตุลาคม 2553.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2537. **การปฏิบัติงานของครู** (Online). www.obec.go.th,
1 พฤศจิกายน 2553.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2548. **การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิต
บุคลากรภาครัฐ: ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน**. สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน. (อัครา).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2549. **ระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อเสริมสร้าง
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน**. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน. (อัครา).

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. 2553. **จำนวนครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
ในกรุงเทพมหานคร** (Online). www.opec.go.th, 1 พฤศจิกายน 2553.

สำนักงานคณะกรรมการอาชีวศึกษา. 2535. **อาชีวศึกษา** (Online). www.panyathai.or.th,
20 มิถุนายน 2553.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2553. **คู่มือการประเมินคุณภาพ
ภายนอกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) ด้านการอาชีวศึกษา ฉบับสถานศึกษา พ.ศ. 2554**.
กรุงเทพมหานคร: แม็ทซ์พอยท์.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544. **หน้าที่ของครู** (Online). www.thaiedresearch.org,
1 พฤศจิกายน 2553.

อมรรัตน์ พงษ์ปาน. 2550. ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อารี สังข์ศิลป์ชัย. 2548. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

อุทัย หิรัญโต. 2531. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

Cascio, W.F. 1998. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Working Life Profits.** Boston: McGraw-Hill.

Cronbach, L. J. 1990. **Essentials of Psychological Testing.** 3rd ed. New York: Harper & Collins.

Davis, K. and J. W. Newstrom. 1977. **Organizational Behavior: Human Behavior at work.** New York: McGraw.

Davis, L. E. 1977. **Exchanging the quality of working life: Development in the united states.** New York: Harper & Collins.

Delamotte, Y. and S. I. Takezawa. 1984. **Quality of working life in interntional perspective.** Geneva: International Labour Office.

Froibe, D. J. and J. R. Bain. 1976. **Behavior in Organizations.** New Jersey: Prentice - Hall.

Good, K. n.d. **อาชีพศึกษา** (Online). www.drugfreeschool.oncb.go.th, 20 มิถุนายน 2553.

Greenberg, J. and R. A. Baron. 1997. **Behavior in Oraganizational Climate.** Newbery park: Sage Publication Inc.

Hackman, J. R. and L. J. Sutte. 1998. **Improving life at work: Behavior science approaches to Organizational change.** California: Goodyear Publishing.

Hodgetts, M. R. 1993. **Modem Human Relation at Work.** Fort Worth: Dryden Press.

Kerce, E. W. and S. B. Kewley. 1993. **Ouality of Work Life Survey in Organizations Methods and Benefits.** Boston: SAGE Publications.

Krejcie, R. V. and D. W. Morgan. 1970. **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement.

Lewin, D. 1981. "Collective bargaining and the quality of work life." **Organizations Dynamics** 13 (2): 37-53.

Luthan, F. And Davis, K. 1989. **Human behavior at work: Organizational behavior.** Singapore: McGraw-Hill.

Meers, S. n.d. การอาชีพศึกษา (Online). www.cptc.ac.th, 20 มิถุนายน 2553.

Mondy, R. W. and R. M. Noe. 1996. **Human Resource Management.** New York: Prentice – Hall Inc.

Walton, R. E. 1973. **Criteria for Quality of Work Life.** New York: Free Pree.

Robbin, P. S. 1991. **Personal: The Management of The Human Resources.** Englewood Chiffs: Prentice - Hall.

Rovinelli, R. and W. Hambleton. 1977. **On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity.** Dutch Journal of Educational Research.

Schermerhorn, J. R., J. C. Hunt and R. N. Osborn. 1996. **Managing organizational behavior.**
New York: John Wiley & Sons.

Shama, R. C. 1996. **Population Resource Environment and Quality of Life.** New Delhi:
Dhnpatriai & Sons.

Skrovan, J. D. 1983. **Quality of Work Life Perspective for Business and Public sector.**
United States of America: Addison Wesley Publishing Company, Inc.

Steer, R. M. and L. C. Porter. 1979. **Motivation and work behavior.** New York: McGraw-Hill.

Umstot, D. D. 1984. **Understanding Organization Behavior.** New Delhi:
West Publishing co.

UNESCO. 2002. **Indicator of Environmental Quality of Work Life. Research and Paper in
Social Science.** Paris: UNESCO.





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถาม

- | | |
|---|---|
| 1. อาจารย์ตฤณธศร พุกพิบูลย์ | วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอี่ยมล่อ |
| 2. คุณก้านทิพย์ ชาตวิงศ์ | สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม
การศึกษาเอกชน |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำรอง เงินดี | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |
| 5. ดร. วิสุทธิ์ วิจิตรพัชรารณ | มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ |





ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.109/ 179

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

8 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน อาจารย์ตฤณชกร พุกพิบูลย์

ด้วย นายกิตติพันธ์ รอดแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.อนุชัย รามวงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ภาควิชาพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นิสิตแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัช จิวเจริญสกุล)
หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร. 02-579-7143 ต่อ 261,262

โทรสาร 02-579-0203

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.109/ 179

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

8 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน คุณก้านทิพย์ ชาติวงศ์

ด้วย นายกิตติพันธุ์ รอดแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.อนุชัย रामวรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ภาควิชาพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นิสิตแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัช จิวเจริญสกุล)
หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร. 02-579-7143 ต่อ 261,262

โทรสาร 02-579-0203

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.109/ 179

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

8 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผศ.จำรอง เงินดี

ด้วย นายกิตติพันธ์ รอดแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.อนุชัย रामวรงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ภาควิชาพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นิสิตแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัช จิวเจริญสกุล)
หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร. 02-579-7143 ต่อ 261,262

โทรสาร 02-579-0203

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.109/ 179

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

8 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผศ.ดร.ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์

ด้วย นายกิตติพันธ์ รอดแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.อนุชัช รามวงศ์กูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ภาววิชาพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นิสิตแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์ เพื่อการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัช จิวเจริญสกุล)
หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร. 02-579-7143 ต่อ 261,262

โทรสาร 02-579-0203

(สำเนา)

ที่ ศธ 0513.109/ 179

ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
50 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

8 ธันวาคม 2549

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร.วิสุทธิ วิจิตรไพฑูริย์

ด้วย นายกิตติพันธ์ รอดแก้ว นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาอาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ ดังนี้

1. ดร.อนุชัย रामวงกูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
2. ดร.จินตนา กาญจนวิสุทธิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ในการทำวิจัยดังกล่าว นิสิตจำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มีความสอดคล้อง ความถูกต้องและสมบูรณ์ ตามขั้นตอนกระบวนการวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ภาควิชาพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญโดยตรง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่นิสิตแก้ไขปรับปรุงให้มีความถูกต้องและความสมบูรณ์เพื่อการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรัช จิวเจริญสกุล)
หัวหน้าภาควิชาอาชีวศึกษา

ภาควิชาอาชีวศึกษา

โทร. 02-579-7143 ต่อ 261,262

โทรสาร 02-579-0203



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย

(สำเนา)

ที่ ศธ ๐๒๑๑.๔/๖๘๘

สำนักบริหารงานคณะกรรมการ
ส่งเสริมการศึกษาเอกชน
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนเอกชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

ด้วย นายกิตติพันธุ์ รอดเกื้อ นิสิตปริญญาโท สาขาพัฒนาชีวศึกษา ภาควิชาอาชีวศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล
ต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร” และมีความประสงค์
ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร ตามแบบสอบถาม
ที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นิสิต ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์
ทางการศึกษาต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญวิทย์ ทับสุพรรณ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
ปฏิบัติหน้าที่เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

กลุ่มงานนโยบายและแผน

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๒ ๘๖๕๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๗๑๑๒



ภาคผนวก
เครื่องมือ

แบบสอบถามครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน
เพื่อการวิจัยเรื่อง: คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
อาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นความลับ เนื่องจากจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน และจะนำเสนอในภาพรวมซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ แก่ผู้ตอบทั้งสิ้น

4. ขอความอนุเคราะห์รบกวนท่านอาจารย์ส่งแบบสอบถามกลับคืนผู้ประสานงานโรงเรียนของท่านภายในวันศุกร์ที่ **18 กุมภาพันธ์ 2554** หากมีข้อสงสัยติดต่อได้ตามเบอร์โทรศัพท์ข้างล่างนี้

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นายกิตติพันธ์ รอดแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ติดต่อเบอร์ 089-121-9233 E-mail: tunkung_072@hotmail.com

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ _____ ปี (อายุเป็นจำนวนเต็ม)

3. ประสบการณ์ในการสอนใน โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน _____ ปี
(ประสบการณ์เป็นจำนวนเต็ม)

4. รายได้ของท่าน

ต่ำกว่า 5,000 บาท

5,000 – 10,000 บาท

10,001 – 15,000 บาท

15,001 – 20,000 บาท

20,000 บาทขึ้นไป

5. วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

6. ท่านสอนในระดับ

- ปวช. อย่างเดียว ปวส.อย่างเดียว ทั้งปวช.และปวส.

7. ท่านสอนในสาขา

 พาณิชยกรรม

- การขายและ การตลาด การบัญชี คอมพิวเตอร์ธุรกิจ

- การเงินและการธนาคาร การจัดการ อื่น ๆ โปรดระบุ

 อุตสาหกรรม

- เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง เครื่องกล โลหะการ

- ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ การก่อสร้าง การพิมพ์

- อื่น ๆ โปรดระบุ

 สามัญศึกษาทั่วไป

- ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ อื่น ๆ โปรด
ระบุ

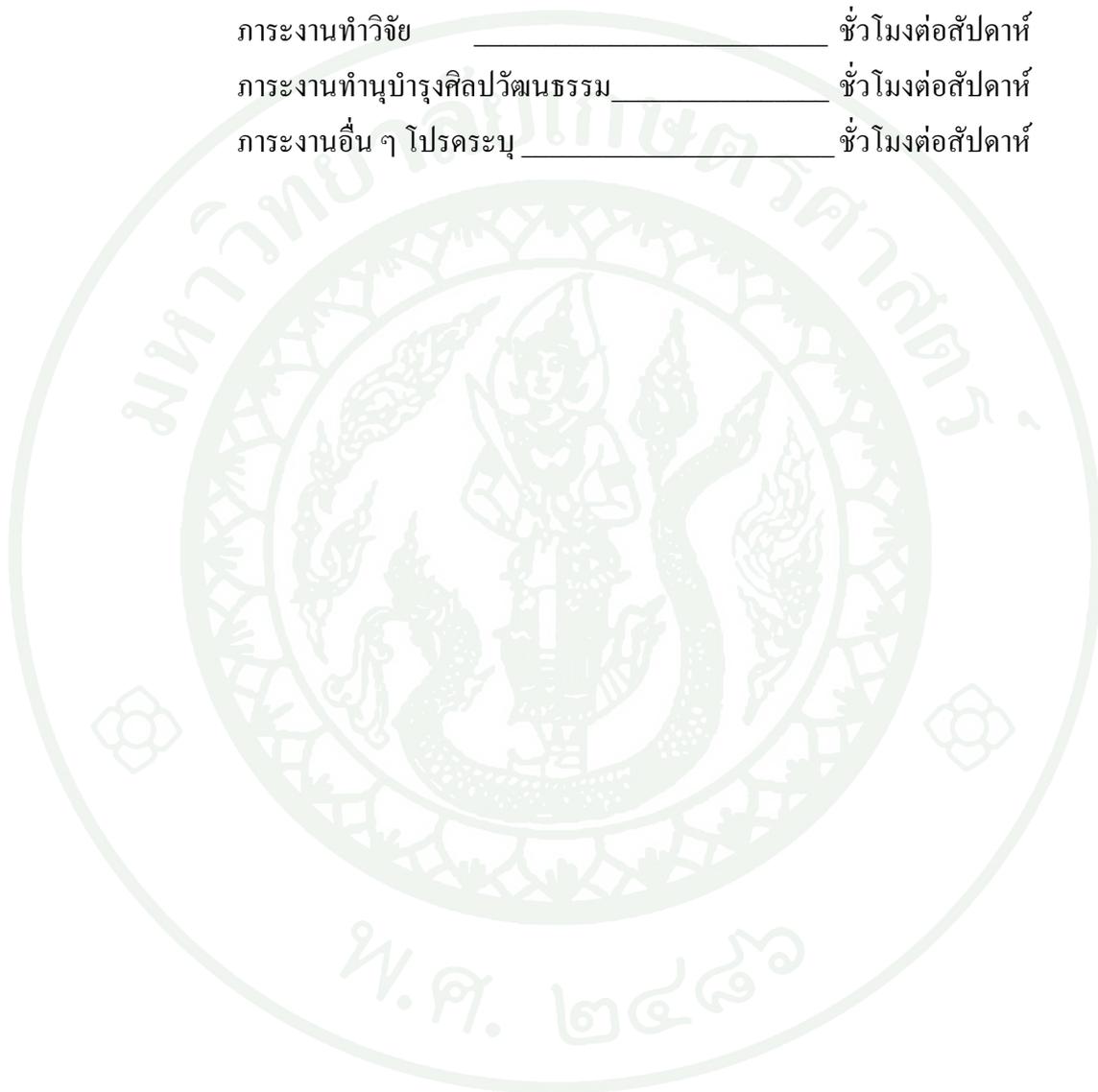
 ศิลปหัตถกรรม

- วิจิตรศิลป์ ออกแบบ เทคนิคสถาปัตยกรรม อื่น ๆ โปรดระบุ
.....

 เกษตรกรรม สาขา โปรดระบุ

คหกรรม สาขา โปรรระบุ

8. ท่านมีภาระงานสอน _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ภาระงานบริหาร _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ภาระงานทำวิจัย _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์
 ภาระงานอื่น ๆ โปรรระบุ _____ ชั่วโมงต่อสัปดาห์



ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่สอดคล้องกับระดับความรู้สึกหรือทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบัน ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
2	ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี					
3	ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม					
4	เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับค่าครองชีพ					
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพครูดด้วยกัน					
6	ท่านมีห้องทำงานที่ถูกสุขลักษณะ					
7	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	ห้องเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการเรียนการสอนเพียงพอ					
9	เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ห้องเรียนมีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอ					
10	โรงเรียนของท่านมีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี					
11	ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ทุกภาคเรียน					
12	ท่านค้นหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ					
13	ท่านอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน					
14	ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน					
15	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
16	ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ทำอยู่					
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ที่สูงขึ้น					
18	ท่านพอใจในโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่					
19	ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน					
20	โรงเรียนของท่านมีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมความพร้อมครูสำหรับความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น					
21	ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน					
23	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน					
24	ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน					
25	ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากชุมชน					
26	โรงเรียนของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอยู่เสมอ					
27	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน					
28	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น					
29	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อหัวหน้าของท่าน					
30	ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีสิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ					
31	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
32	ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
33	ท่านใช้เวลาให้การทำงานและครอบครัวที่เหมาะสม					

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
34	ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
35	ท่านยุ่งกับการทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือดูแลสุขภาพ					
36	โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม					
37	การปฏิบัติของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ					
38	การปฏิบัติงานของท่านมีบทบาทต่อชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง					
39	ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน					
40	ท่านสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนได้					

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง

1. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่สอดคล้องกับระดับความรู้สึกหรือทัศนคติ ต่อผลการปฏิบัติงานของท่านที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

2. เกณฑ์ในการพิจารณาของท่านดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้มาก |
| 3 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อย |
| 1 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้น้อยที่สุด |

ข้อที่	การปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครู	ระดับความรู้สึกหรือทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
1	ท่านใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน					
2	ท่านพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
3	ท่านจัดกิจกรรมที่แสดงถึง ความสัมพันธ์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียน					
4	ท่านส่งเสริมผู้เรียนค้นหาความรู้ และสร้างองค์ความรู้ได้เอง จากการแนะนำของครู					

ข้อที่	การปฏิบัติงานตาม หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครู	ระดับความรู้ลึกหรือทัศนคติ				
		5	4	3	2	1
5	ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน					
6	ท่านจัดทำแผนการสอนครอบคลุม จุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ ด้านเนื้อหา					
7	ท่านมีบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง					
8	ท่านจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนา ผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ					
9	ท่านเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ให้แก่เพื่อนครูหรือบุคลากรอื่น ๆ					
10	ท่านให้ความร่วมมือกับประชุม ภายในโรงเรียน					
11	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ งานทั้งสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม					
12	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
13	ท่านมีระเบียบแบบเหมาะสม กับกาลเทศะ					
14	ท่านพูดจาสุภาพเรียบร้อย มีกิริยา มารยาทที่ดีงาม					
15	ท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....



ภาคผนวก จ
ค่า IOC ของเครื่องมือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กับเนื้อหา	โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหา
+1	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าข้อความมีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา
0	หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา
-1	หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าข้อความไม่มีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของ เนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ท่านมีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน	////	/		= $4+0=0.8$ 5
ท่านได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี	////			= $5=1$ 5
ท่านได้รับอัตราการขึ้นเงินเดือนที่เป็นธรรม	////			= $5=1$ 5
เงินเดือนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ	////			= $5=1$ 5
ท่านได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพ ครุด้วยกัน	////			= $5=1$ 5
สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ท่านมีห้องทำงานที่ถูกละเลย	////			= $5=1$ 5
ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	////			= $5=1$ 5
ห้องเรียนมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน อย่างเพียงพอ	////			= $5=1$ 5

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของเนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
เมื่อเกิดอุบัติเหตุ ห้องเรียนมีอุปกรณ์ป้องกันอย่างเพียงพอ	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
โรงเรียนของท่านมีการฝึกซ้อมหนีไฟอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
การพัฒนาความสามารถของบุคคล ท่านพัฒนาความรู้ใหม่ทุกภาคเรียน	////	/		= $4+0 = 0.8$ 5
ท่านค้นหาเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการเรียนการสอนอยู่เสมอ	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
ท่านอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	////			= $5 = 1$ 5
ท่านได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	////	/		= $4+0 = 0.8$ 5
ท่านมีอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	////			= $5 = 1$ 5
โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ท่านมีความรู้ความสามารถเหมาะกับงานที่ทำอยู่	////	/		= $4+0 = 0.8$ 5
ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ที่สูงขึ้น	////			= $5 = 1$ 5
ท่านพอใจในโอกาสที่ก้าวหน้าในหน้าที่	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน	////			= $5 = 1$ 5
โรงเรียนของท่านมีนโยบายในการพัฒนาครู เพื่อเตรียมครูสำหรับความรับผิดชอบใหม่ที่สูงขึ้น	////			= $5 = 1$ 5

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของเนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
บูรณาการทางสังคม ท่านได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน	////			= 5 = 1 5
ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน	////			= 5 = 1 5
ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน	////			= 5 = 1 5
ท่านได้รับคำแนะนำจากเพื่อนครูในโรงเรียนเดียวกัน	////			= 5 = 1 5
ท่านได้รับการยอมรับในผลงานจากชุมชน	///	//		= 3+0 = 0.6 5
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน โรงเรียนของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมอยู่เสมอ	////	/		= 4+0 = 0.8 5
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	////			= 5 = 1 5
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น	///	//		= 3+0 = 0.6 5
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์ต่อหัวหน้าของท่าน	////			= 5 = 1 5
ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้ท่านมีสิทธิประโยชน์อย่างเพียงพอ	///	//		= 3+0 = 0.6 5
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	////			= 5 = 1 5
ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่อยู่ในปัจจุบัน	////			= 5 = 1 5
ท่านใช้เวลาให้การทำงานและครอบครัวที่เหมาะสม	////			= 5 = 1 5

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของ เนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว	////			= <u>5</u> = 1 5
ท่านยุ่งกับการทำงานมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือดูแลสุขภาพ	///	//		= <u>3+0</u> = 0.6 5
การปฏิบัติงานในสังคม โรงเรียนของท่านให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม ต่าง ๆ เพื่อสาธารณประโยชน์ หรือให้บริการแก่สังคม	////			= <u>5</u> = 1 5
การปฏิบัติของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของชาติ	////			= <u>5</u> = 1 5
การปฏิบัติงานของท่านมีบทบาทต่อชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	///	/		= <u>4+0</u> = 0.8 5
ท่านมีส่วนร่วมสร้างความเจริญในชุมชน	///	/		= <u>4+0</u> = 0.8 5
ท่านสามารถเป็นที่พึ่งทางวิชาการให้กับชุมชนได้	////			= <u>5</u> = 1 5

ข้อเสนอแนะโดยรวมทั้งหมด.....

ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่สอดคล้องกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับเนื้อหา

- +1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าข้อความมีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา
 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา
 -1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นว่าข้อความ ไม่มีความสอดคล้องตรงกับเนื้อหา

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของเนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
ท่านใช้เวลาว่างค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อการสอน	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
ท่านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้เหมาะกับผู้เรียน	////			= $5 = 1$ 5
ท่านจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้เรียน	////			= $5 = 1$ 5
ท่านส่งเสริมผู้เรียนค้นหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้เองจากการแนะนำของครู	////			= $5 = 1$ 5
ท่านให้คำปรึกษาแก่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	////			= $5 = 1$ 5
ท่านจัดทำแผนการสอนครอบคลุมด้านเนื้อหา และจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้	////			= $5 = 1$ 5
ท่านมีบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง	///	//		= $3+0 = 0.6$ 5
ท่านจัดทำรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ	////	/		= $4+0 = 0.8$ 5

ข้อความ	ค่าความสอดคล้องของ เนื้อหา			หมายเหตุ IOC
	+1	0	-1	
ท่านเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครู หรือบุคลากรอื่น ๆ	////			= <u>5</u> = 1 5
ท่านให้ความร่วมมือกับประชุมภายในโรงเรียน	////			= <u>5</u> = 1 5
ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม	////			= <u>5</u> = 1 5
ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	///	/		= <u>4+0</u> = 0.8 5
ท่านแต่งกายสุภาพ สะอาด เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ	///		/	= <u>4-1</u> = 0.6 5
ท่านพูดจาสุภาพเรียบร้อย มีกิริยามารยาทที่ดีงาม	///	/		= <u>4+0</u> = 0.8 5
ท่านปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม	////			= <u>5</u> = 1 5

ข้อเสนอแนะ.....

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	นายกิตติพันธุ์ รอดเกื้อ
เกิดวันที่	11 พฤษภาคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้ช่วยนักวิทยาศาสตร์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	ครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)