แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภัศรา บุญเจือ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภัศรา บุญเจือ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

APPROACHES TO DEVELOPING THE QUALITY OF WORK LIFE FOR SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SAHAWITTAYAKET CHONBURI 2 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

PASSARA BOONJUE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF EDUCATION
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
BURAPHA UNIVERSITY
2025

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์ของ ภัศรา บุญเจือ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

ประธาน

(ดร.ชัยพจน์ รักงาม)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม)

กรรมการ

(ดร.ณัฐณณ ฟูเต็มวงศ์)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร. สฎายุ ธีระวณิชตระกูล)

วันที่_____เดือน_____พ.ศ._____

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ้งเอี่ยม)

วันที่_____เดือน_____พ.ศ._____

65920467: สาขาวิชา: การบริหารการศึกษา; กศ.ม. (การบริหารการศึกษา)
คำสำคัญ: แนวทาง, คุณภาพชีวิตการทำงาน, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภัศรา บุญเจือ : แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (APPROACHES TO DEVELOPING THE QUALITY OF WORK LIFE FOR SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SAHAWITTAYAKET CHONBURI 2 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สฎายุ ธีระวณิชตระกูล, กศ.ด., ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม, Ed.D. ปี พ.ศ. 2568.

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาและตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยใช้วิธีดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ระยะที่ 3 ตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมของแนวทาง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และประเด็นในการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น t-Test และ One-way ANOVA โดยทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีดังนี้ 1) กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว 2) สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการทำงาน 3) มอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของครู 4) กำหนดบทบาทและภาระงานของครูให้ชัดเจน 5) ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Management) 6) ศึกษาบริบทของครูแต่ละคนเพื่อเข้าใจปัญหาที่แท้จริง 3. การตรวจสอบยืนยันแนวทางพบว่า แนวทางได้รับการยืนยันความเหมาะสมและเป็นไปได้ ดังนี้ จากการกำหนดนโยบายเป็นประชุมมีส่วนร่วมเพื่อกำหนดเวลาทำงานร่วมกัน การใช้เทคโนโลยีควรคำนึงถึงความพร้อมและอบรมให้ความรู้ ควรมีการพิจารณามอบหมายงานตามประสบการณ์ของครู ควรจัดประชุมชี้แจงภาพรวมโครงสร้างภาระงานทั้งโรงเรียน ภาวะผู้นำควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามงาน กลุ่มคน หรือบริบทที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจบริบทของครูด้วยวิธีหลากหลาย

65920467: MAJOR: EDUCATIONAL ADMINISTRATION; M.Ed. (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
KEYWORDS: APPROACHES. QUALITY OF WORK LIFE. SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG

PASSARA BOONJUE : APPROACHES TO DEVELOPING THE QUALITY OF WORK LIFE FOR SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN SAHAWITTAYAKET CHONBURI 2 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE CHONBURI RAYONG. ADVISORY COMMITTEE: SADAYU TEERAVANITRAKUL, Ed.D. PAKKANAT CHANTHANAVARANONT SOMPONGTAM, Ed.D. 2025.

The purposes of this research were; to study, verify and confirm the approaches to developing the quality of work life for secondary school teachers in Sahawittayaket Chonburi 2 under the secondary educational service area office Chonburi Rayong. By using mixed methodology, divided into 3 phases, Phase 1: study the current and the desirable conditions and the essential needs. Phase 2: study approaches to developing the quality of work life. Phase 3: verifying and confirmatory of approaches. The research instruments used in this study were questionnaires, interviews, and focus group discussion guides. The statistics used in data analysis were mean, standard deviation, the priority Needs Index, t-Test, and one-way ANOVA. Pairwise comparisons were conducted using Scheffé's method.

The research findings were as follows: 1. The current quality of work life of secondary school teachers was found to be at a high level, while the desirable condition was at the highest level.
2. Proposed approaches to improving work-life balance include: 1) Establish a policy to clearly separate working hours from personal time 2) Promoting the use of modern technology in work 3) Assigning tasks based on teachers' experience 4) Clarifying roles and responsibilities 5) Team Management 6) Using diverse methods to understand teacher contexts. 3. The verification confirmed that the approaches are appropriate and practical, including: 1) Replacing top-down policies with participatory meetings to set working hours, Using technology with consideration of readiness and providing training, Assigning tasks based on teachers' experience, Holding meetings to clarify workload structure, Leadership should be adapted to suit the task, the group, or the context and Using diverse methods to understand individual teacher contexts.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ ผู้ช่วยศาตราจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ร่วม ดร.ชัยพจน์ รักงาม ประธานกรรมการตรวจสอบงานนิพนธ์ ดร.ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้รับแนวทางในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง ที่อำนวยความสะดวกและสละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการนำไปวิเคราะห์และสรุปผลข้อมูล ทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์และเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมกำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบพระคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้

สำหรับบุคคลที่สำคัญยิ่ง คือ บิดา มารดา ญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อน ๆ พี่ ๆ ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ห่วงใย และเป็นกำลังใจที่ดีมาโดยตลอด ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงอย่างสมบูรณ์ คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อการพัฒนาการศึกษา และขอน้อมบูชาพระคุณบิดา มารดา และบูรพาจารย์ทุกท่าน

ภัศรา บุญเจือ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ญ

สารบัญรูปภาพ ..... ฒ

บทที่ 1 1

บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย 4

คำถามของการวิจัย 4

กรอบแนวคิดในการวิจัย 5

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 6

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

บทที่ 2 11

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 12

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 20

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 42

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....46
บทที่ 3.....51
วิธีดำเนินการวิจัย.....51
ระยะที่ 1 : ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา.....52
ระยะที่ 2 : ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....61
ระยะที่ 3 : เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง.....65
จริยธรรมการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์.....67
บทที่ 4.....69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....69
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....69
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....70
บทที่ 5.....122
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....122
สรุปผล.....122
อภิปรายผล.....127
ข้อเสนอแนะ.....136
บรรณานุกรม.....138

ภาคผนวก 148
ภาคผนวก ก 149
ภาคผนวก ข 153
ภาคผนวก ค 174
ภาคผนวก ง 186
ประวัติย่อของผู้วิจัย 194

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1) 14

ตารางที่ 2 ด้านผลผลิตและบริการ (Product and service : S2) – จุดแข็ง.....15

ตารางที่ 3 ด้านบุคลากร (Man : M1).....15

ตารางที่ 4 ด้านการเงินและงบประมาณ (Money : M2).....16

ตารางที่ 5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material : M3) 17

ตารางที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ (Management : M4) 17

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....36

ตารางที่ 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง.....53

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา 71

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน.....72

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้อ.....73

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ 75

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ 77

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ 79

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ.....81

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ 82

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอน ต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยรวมและรายข้อ.....84

ตารางที่ 18 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ และอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน 85

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน 86

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 87

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน.....88

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล.....89

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 90

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ 91

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....92

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ 93

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ 94

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ 95

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 97

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน 98

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 99

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 101

ตารางที่ 33 ความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 101

ตารางที่ 34 การสังเคราะห์แนวทางจากการศึกษาการวิจัยเอกสาร (Documentary Research).....103

ตารางที่ 35 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 115

ตารางที่ 36 การสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักสำคัญที่สกัดได้จากบทสัมภาษณ์.....117

ตารางที่ 37 การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 120

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....5

ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย.....51

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีความสุข (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การมหาชน, 2562) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ถือเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศ ได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญ โดยเฉพาะมิติ “สร้างกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง” เพื่อยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นทรัพยากรคุณภาพของประเทศ ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมีเป้าหมายในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม การยกระดับคุณภาพการศึกษาจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะการมีครูที่มีคุณภาพ ซึ่งสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลและส่งเสริมในการทำหน้าที่ของครูให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จคือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพราะหากครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก กล่าวได้ว่า มนุษย์เราได้ใช้เวลาในชีวิตถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงานหรือสถานที่ที่ทำงาน ซึ่งโดยปกติคนในวัยทำงานจะมีชั่วโมงการทำงานโดยประมาณ 8 ชั่วโมง ต่อวัน หรือไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2552) การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงทักษะ เชาวน์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่ความก้าวหน้าและมั่นคงในชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานในสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมที่ต้องมีการปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอย่อมส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานลดลง กรณีที่เกิดขึ้นนี้ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of workinglife) (ธีราภัทร ขัติยะหล้า, 2555)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นจากผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยการสร้างปัจจัยที่สามารถช่วยส่งเสริมความสุขให้เกิดกับการทำงานของครู เช่น การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์การ ทั้งการพัฒนาด้านทักษะอาชีพ และกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน

ทุกระดับ ซึ่งเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ย่อมมีขวัญและกำลังใจ มุ่งมั่นในการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลให้แก่องค์การเพิ่มขึ้น ลดปัญหาการลาออกของบุคลากร และลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลขององค์การลง การมีค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น มีความสุขในชีวิตการทำงานก็จะส่งผลดีต่อสุขภาพกายสุขภาพจิตดี ทำให้มีความผูกพันต่อองค์การ มีความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้องค์การก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จด้วยกัน (Richard E. Walton, 1975, pp. 12) ซึ่งสอดคล้องกับ ธารทิพย์ ไชยโวหาร และคณะ (2560, หน้า 1034) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำหลักของสถานศึกษา ด้วยเหตุที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดวางนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของครู การวางมาตรฐานการจัดการศึกษา การวางแผนการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ รวมถึงการสร้างขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ การเร่งรัดพัฒนาครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สมาชิกทุกคนในองค์การต้องการเป็นความรู้สึกในด้านของปัจเจกบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงาน รวมถึงเป็นทัศนคติและความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากประสบการณ์ในการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เกิดความสุขในการทำงานและส่งผลให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและบุคลากรขององค์การในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์การใดที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ซึ่งย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมา ตรงกันข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความเหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากรและองค์การ (ปุณยนุช พิมใจใส และคณะ, 2564)

จากการศึกษาสภาพปัญหาที่เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่แหล่งอุตสาหกรรมที่มักจะประสบกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านสุขภาพ ด้านมลพิษทางอากาศ เสียงรบกวน ส่วนสภาพแวดล้อมภายในพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลง โดยเฉพาะการขาดแคลนครูในสาขาวิชาภาษาอังกฤษ วิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุมีภูมิลำเนาต่างถิ่น มักขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิม ส่งผลให้สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้น ครูขาดเกณฑ์ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ อีกทั้งครูมีภาระงานอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอน เนื่องจากสถานศึกษาขาดบุคลากร

ด้านธุรการการเงิน ส่งผลให้จัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ รวมถึงบุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยบริหารจัดการการทำงานให้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง, 2565, หน้า 30-35) สอดคล้องกับ (ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ, 2560, หน้า 28) กล่าวว่า ในสภาพปัจจุบันครูที่ปฏิบัติการสอนมีภาระหนักมากขึ้น ความสุขในการทำงานขององค์กรกำลังถูกบั่นทอนลงอย่างต่อเนื่อง อันมีสาเหตุมาจากองค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความรุ่งเรืองที่ทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสารและเทคโนโลยี และ จิรัชญา ชัยชุมขุน (2564) กล่าวว่า สิ่งที่เกิดขึ้นกับสังคมไทยคือ ครูไม่ได้ทำหน้าที่แค่สอนหนังสือ แต่ยังต้องจัดการภาระงานอื่น ๆ เช่น งานเอกสาร ทำแบบประเมิน เข้าเวร ทำธุรการ จัดกิจกรรม หรือบางทีอาจไม่ได้สอนแค่วิชาเดียวเท่านั้น และยังรวมไปถึงงานที่ไม่ใช่งานสอน จนครูไม่มีเวลาเตรียมการสอน และไม่มีโอกาสได้พัฒนาการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ คำภาษณ์ คนที่ 1 (2567: สัมภาษณ์) กล่าวว่า ในปัจจุบันครูมีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบมากมายที่นอกเหนือจากงานสอนในชั้นเรียน ทำให้หลายครั้งกระทบกับเวลาที่ครูควรเตรียมการสอน ตลอดจนเวลาส่วนตัวที่ควรมีให้ครอบครัว เนื่องจากต้องแบ่งเวลาให้กับความรับผิดชอบด้านงานเอกสาร การประชุม การประเมิน และงานในชุมชนต่าง ๆ จึงทำให้ครูมีภาระงานล้นมือ สอดคล้องกับ คนที่ 2 (2567: สัมภาษณ์) กล่าวว่า ในบางครั้งหน้าที่ในการทำงานของครูไม่ใช่แต่เฉพาะในเวลาราชการเท่านั้น ครูต้องทำงานล่วงเวลา เลิกงานดึก จนทำให้เวลาพักผ่อนและความสุขในการทำงานของครูลดลง ส่วนคำสัมภาษณ์ คนที่ 3 (2567: สัมภาษณ์) กล่าวว่า ปัจจุบันครูส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับภาวะหมดไฟในการทำงาน สาเหตุหลัก ๆ มาจากปัจจัยหลายประการ เช่น จากภาระงานที่มากมายและหลากหลาย แรงกดดันและความคาดหวัง ปัญหาในโรงเรียน ปัญหาส่วนตัว และสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากสภาพปัญหาและองค์ความรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง รวมถึงเพื่อเป็นแบบอย่างการศึกษาและพัฒนาองค์กรอื่น ๆ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยเรื่องนี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน อยู่ในระดับใด

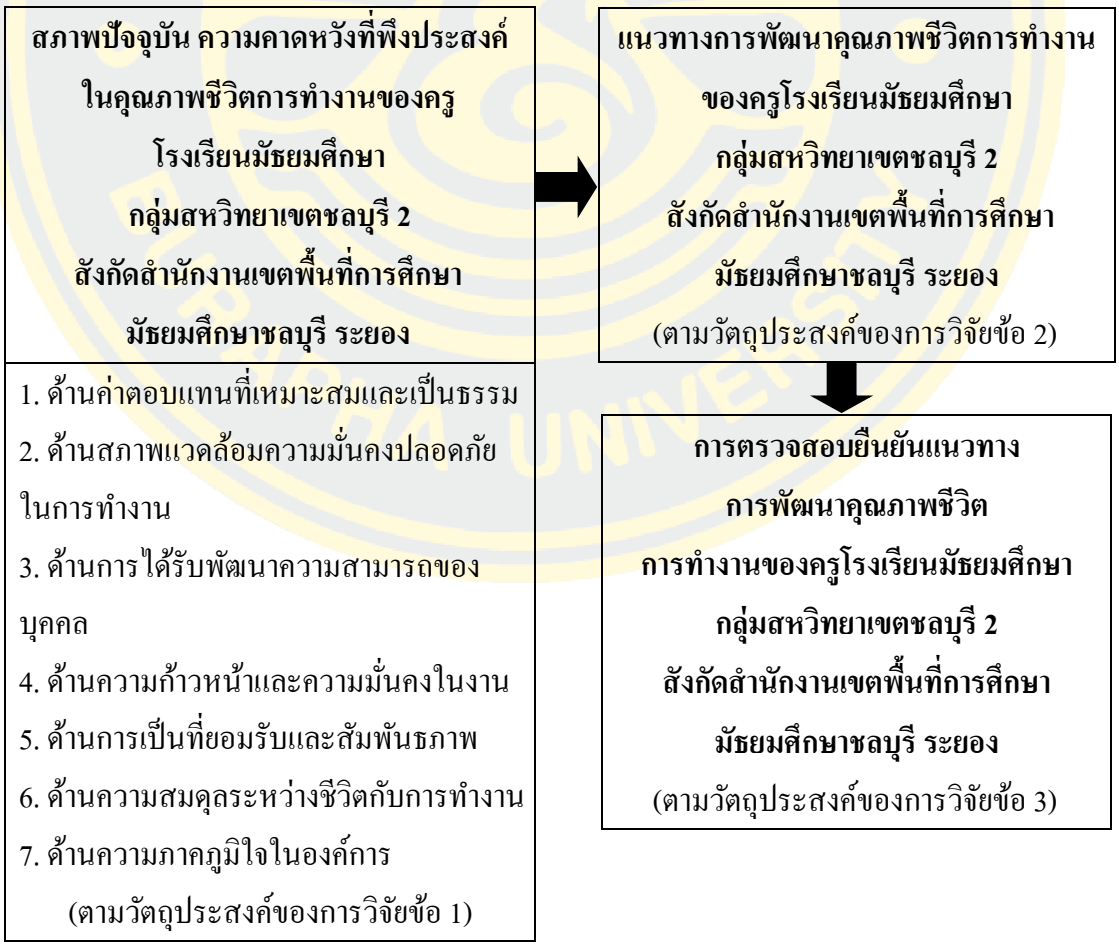
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ควรเป็นอย่างไร

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับใด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดของแผนการวิจัยแสดงถึงที่มาของการได้ร่างรูปแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่นำไปสู่การประเมินผลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการหลายท่านมารวมกัน ประกอบด้วย Huse and Cummings (2001, pp. 273-279); Cascio (2003, pp. 20-27); สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559, หน้า 10); นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 17); สุรสา อัศวกาญจน์ (2560); เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) ได้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาโรงเรียนด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการทำงานที่ดีอย่างยั่งยืน สมดุลย์ทั้งคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลปลายทางมาสู่การยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

3. นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนเพื่อปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ระยะที่ 1 : ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ระยะที่ 2 : ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 3 : เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 : ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 494 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้จากการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน จากนั้น ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน

ระยะที่ 2 : ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 6 ท่าน ดังนี้ อาจารย์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน อาจารย์มหาวิทยาลัยผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน HRM/HRD จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน จำนวน 1 ท่าน และอดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้มีความรู้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร มีประสบการณ์ด้านการกำหนดแนวทาง นโยบายของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในเรื่องการวางแผนหรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

ระยะที่ 3 : เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 8 ท่าน เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยมีเกณฑ์คัดเลือก คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยม กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยประเมิน ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู จากการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิต ในการทำงานของ Huse and Cummings (2001, pp. 273-279); Cascio (2003, pp. 20-27); สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559, หน้า 10); นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 17); สุรสา อัศวกาญจน์ (2560); เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) ได้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

3.1.3 ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคค

3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

3.1.5 ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

3.1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3.1.7 ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

3.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3.3 การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพการทำงานและลักษณะของการทำงานของครูในด้านต่าง ๆ ที่สามารถสนองต่อความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ประเมินได้จากความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation)

หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทน ในรูปแบบของเงินเดือนที่มีความเพียงพอกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีอัตราการขึ้นเงินเดือนสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment)

หมายถึง บรรยากาศและสถานที่ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกในการเดินทางและมีความเตรียมพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน

1.3 ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ข้าราชการครู ได้มีโอกาสในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งมีโอกาสสำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ดำรงตำแหน่ง การทำงานที่มีความสำคัญและสูงขึ้น

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ทำให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือโยกย้ายสถานศึกษา

1.5 ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ (Social Integration)

หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มีคุณค่า และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ปกครอง ชุมชน

1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space)

หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับงาน ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการพักผ่อนส่วนตัว ลดความกังวล และความเครียดจากการทำงาน

1.7 ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride)

หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น มีความรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการทำงานในสถานศึกษา หรือรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง วิธีการ แนวทางในการปฏิบัติที่จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้ดีขึ้น

3. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

4. กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 หมายถึง โรงเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประกอบด้วย โรงเรียนพนัสพิทยาคาร โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์ โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนพานทอง โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม โรงเรียนเทพศิรินทร์ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) โรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร และโรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา

5. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดชลบุรี และจังหวัดระยอง มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 51 โรงเรียน และมีครูผู้ปฏิบัติการสอนจำนวน 4,916 คน

6. ความเป็นไปได้ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในการนำไปใช้ปฏิบัติในสถานการณ์จริง

7. ความเหมาะสม หมายถึง ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เกี่ยวกับคุณภาพของแนวทางเมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริง

8. เพศ หมายถึง สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามชายและหญิง กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

9. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ

9.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี

9.2 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

(นับเฉพาะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน เศษของปีหากเกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)

10. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งแบ่งออกตามจำนวนนักเรียน แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ประกอบด้วย

10.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา

10.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน

10.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 -1,679 คน

10.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 ขึ้นไป

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสาร บทความ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษาและได้นำเสนอผลการค้นคว้าตามลำดับดังต่อไปนี้

1. สภาพทั่วไปของการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
    2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
    2.2 มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน
    2.3 การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
    2.4 ประโยชน์ของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน
    2.5 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
    3.1 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สภาพปัจจุบันและข้อมูลพื้นฐานการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่ใน 2 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี บ้านบึง หนองใหญ่ พนัสนิคม พานทอง บ่อทอง เกาะจันทร์ สัตหีบ บางละมุง ศรีราชา และเกาะสีชัง และรับผิดชอบบริหารจัดการในเขตพื้นที่จังหวัดระยอง ได้แก่ อำเภอเมืองระยอง แกลง บ้านค่าย ปลวกแดง นิคมพัฒนา วังจันทร์ และเขาชะเมา มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 51 โรงเรียน โดยมีโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 12 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 14 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 48 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 153 คน และข้าราชการครูจำนวน 3,839 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตชลบุรีระยอง, 2566-2570, หน้า 10)

วิสัยทัศน์

มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด ให้ได้มาตรฐานระดับสากลสู่คุณภาพที่ยั่งยืน

พันธกิจ

1. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และส่งเสริม สนับสนุนการดูแลความปลอดภัยด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบให้กับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาจัดการศึกษา พัฒนาผู้เรียนและพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำและปรับตัวในการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วม จากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษาได้รับการดูแลความปลอดภัย ด้านเพศวิถี ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ รองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี

2. ผู้เรียนทุกคน ทุกกลุ่ม ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานและมีคุณธรรมจริยธรรม

3. ผู้เรียน และสถานศึกษาในพื้นที่นวัตกรรม ได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพตามมาตรฐานสอดคล้องกับพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor: EEC) มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต มีความรู้ความเข้าใจ สามารถวางแผนการศึกษาต่อ เพื่อการมีงานทำ และปรับตัวในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญ สมรรถนะตรงตามสายงาน และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีระบบบริหารจัดการ กำกับติดตาม ประเมินผล ที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ผลิตและพัฒนากำลังคน รวมทั้งงานวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการและรองรับการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้ศึกษาวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหาตลอดจนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในเชิงบวกและเชิงลบโดยการพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายใน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง, 2565, หน้า 30-35)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

ตารางที่ 1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย (Structure : S1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ 2. โครงสร้างและบทบาทหน้าที่ชัดเจนทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ 3. วัฒนธรรมขององค์กรมีความรักและความสามัคคี ทำให้เกิดการประสานงานที่ดี 4. โครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนโดยมีองค์คณะบุคคลร่วมจัดการศึกษา 5. มีกฎเกณฑ์และข้อกำหนดจากการมีส่วนร่วมทำให้เกิดความร่วมมือ	นโยบายการกระจายอำนาจมีข้อจำกัดการปฏิบัติในบางภารกิจ

ตารางที่ 2 ด้านผลผลิตและบริการ (Product and service : S2) – จุดแข็ง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพการศึกษาสามารถช่วยยกระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน 2. โรงเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ที่มีค่อนข้างหลากหลายในการจัดการเรียนการสอน 3. การประกันโอกาสทางการศึกษากับประชากรวัยเรียนได้อย่างเสมอภาคและทั่วถึง 4. การนิเทศการศึกษาส่งผลต่อระดับคุณภาพและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ 5. การจัดการส่งเสริมการศึกษาและสุขภาพอนามัยนักเรียนอย่างทั่วถึง 6. โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับบริบทของโรงเรียน 7. ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	แนวโน้มปัญหาเด็กด้อยโอกาส และเด็กออกกลางคัน เพิ่มขึ้น เนื่องจากการอพยพที่อยู่และเคลื่อนย้าย แรงงานของผู้ปกครองนักเรียนต่างถิ่น/ต่างด้าว กลับถิ่นฐานเดิมหรือแหล่งงานใหม่ จึงเป็นปัญหาในการติดตามเด็กมาเข้าเรียนเพราะไม่ทราบที่อยู่ที่แน่นอน

ตารางที่ 3 ด้านบุคลากร (Man : M1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ข้าราชการครูส่วนใหญ่เอาใจใส่ในการสอนและดูแลนักเรียน 2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถประสบการณ์หลากหลาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น	1. โรงเรียนส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรจำนวนมากทำให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ลดลง 2. บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและแนวทางการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ที่จะช่วยบริหารจัดการการทำงานให้สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
3. บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 4. บุคลากรมีความสนใจในการพัฒนาตนเองและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสามารถส่งเสริมให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น 5. บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนาเพิ่มวิทยฐานะในระดับสูงขึ้น 6. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญและเอาใจใส่ในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี ทำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์ของทางราชการ 7. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนกลยุทธ์ 8. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3. ขาดแคลนครูในสาขาขาดแคลน โดยเฉพาะสาขาวิชาภาษาอังกฤษ วิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ มีครูไม่ตรงสาขาวิชาเอก เนื่องจากครูที่ได้รับการบรรจุมีภูมิลำเนาต่างถิ่น มักขอย้ายกลับภูมิลำเนาเดิมส่งผลให้สถานศึกษามีครูไม่ครบชั้น ครูขาดเกณฑ์ ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4 ด้านการเงินและงบประมาณ (Money : M2)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณให้กับสถานศึกษาจากทุกภาคส่วน 2. การบริหารงบประมาณ โดยการมีส่วนร่วม ทำให้สามารถดำเนินการได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน 3. การกระจายอำนาจการบริหารงบประมาณ ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติและเป็นไปตามวัตถุประสงค์	การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการศึกษา ตามภารกิจหลัก กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี

ตารางที่ 4 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
4. การควบคุมกำกับ ติดตาม การบริหารงบประมาณ มีประสิทธิภาพทำให้ดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ 5. สถานศึกษามีการระดมทุนจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	

ตารางที่ 5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (Material : M3)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. การจัดซื้อ จัดจ้าง มีการมอบอำนาจให้หน่วยงาน ระดับปฏิบัติงานชัดเจนและเหมาะสม ทำให้การ จัดซื้อ จัดจ้าง มีประสิทธิภาพ 2. การจัดซื้อ จัดจ้าง มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	

ตารางที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ (Management : M4)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีข้อมูลทางการศึกษาที่เพียงพอเป็นปัจจุบันและพร้อมใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาทั้งด้านปริมาณ คุณภาพ และประสิทธิภาพ เนื่องจากหน่วยงานทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดเก็บประมวลผล และรายงานเผยแพร่สู่บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2. มีรูปแบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบ 3. มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการทำงานเป็นทีมยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน	ระบบการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศมีความซ้ำซ้อน เนื่องจากหลายหน่วยงานต้องการข้อมูลเดียวกัน

ตารางที่ 6 (ต่อ)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
4. สถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาสามารถ เชื่อมโยงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างทั่วถึง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการและเพิ่มช่องทางในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ	

การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรีระยอง

แนวคิด

งานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นมาตรการจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ นำไปสู่การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการพัฒนาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้บรรลุ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกต้อง รวดเร็ว สนองต่อความต้องการของหน่วยงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จ

3. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่าย/ภารกิจ

1. งานฝึกอบรมการพัฒนาก่อนแต่งตั้ง

2. งานฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงาน

3. งานพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

4. งานส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. งานเกี่ยวกับการลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศหรือต่างประเทศ

6. งานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และเสริมสร้างระบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อมูลพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง (2565) กล่าวถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธนมศึกษาชลบุรี ระยอง มีจำนวน 51 โรงเรียน ได้มีการจัดแบ่งเป็นสหวิทนาเขตชลบุรี 3 กลุ่ม โดยแบ่งตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรีและจังหวัดระยอง โดยสหวิทยาเขตชลบุรี 2 ประกอบไปด้วยโรงเรียนดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเทพศิรินทร์ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์)

2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม และโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร

3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา โรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา และโรงเรียนพานทอง

4. โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพนัสพิทยาคาร และโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า โรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นหน่วยงานการศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของรัฐสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีการจัดการเรียนการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 8 โรงเรียน ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอพานทอง พนัสนิคม บ่อทอง และเกาะจันทร์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลในการทำงาน ปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากการรับรู้ ความพึงพอใจ ขวัญของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรที่จะนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นและพัฒนาให้ก้าวไกล การศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน เป็นการหาคำตอบและแนวทางในการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ ดังนี้

เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, หน้า 13) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพและลักษณะการทำงานของบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาในศักยภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมนูญภายในองค์การ ด้านภาวะที่เป็นอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจที่มีต่อองค์การ ซึ่งระดับความพึงพอใจต่อสภาพและลักษณะงานของแต่ละบุคคลอาจไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่แต่ละบุคคลได้กำหนดไว้

สุนิสา สุขหมั่น (2558, หน้า 15) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้หรือความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์การซึ่งจะแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจต่องานนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเกิดจากการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการทำงาน รวมถึงการที่บุคคลสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีประโยชน์ต่อสังคม

สุภาพรรณ สุขทอง (2559, หน้า 18) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร เป็นการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล การทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลอันก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุผลสำเร็จได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมและมีความเพียงพอ ส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพ การปฏิบัติหน้าที่มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงก้าวหน้าในอาชีพการงาน ใช้เวลาว่างให้สอดคล้องระหว่างครอบครัวกับชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม

สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา (2560, หน้า 11) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึง คุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ท้าทายในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายจิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่

ชัญญา สิงห์ทอง (2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐาน จากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีความยุติธรรม มีความก้าวหน้าและมั่นคง รวมถึงมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถในการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในองค์กร การทำงานที่มีความปลอดภัย มีการส่งเสริมทางด้านสุขภาพ มีความเจริญก้าวหน้าในสายงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคลากร รวมถึงการรักษาสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

Louis (1998, p.6) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้มีความสมดุลกัน ซึ่งในบริษัทควรที่จะมีทีมงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Newstrom & Davis (2002) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่องค์กรตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน

Cascio (2003, p.20) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มปริมาณเนื้องาน การบริหารจัดการในองค์การอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในด้านต่าง ๆ ต่อการทำงานในองค์กร

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS - QWL)

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life, หน้า MS - QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์การสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Management System of Quality of Work Life) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL - 100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001 : 1999) และมาตราต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนไทยให้เป็นที่ยอมรับและมีความเหมาะสม นำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

ทั้งนี้สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน, 2552, หน้า 25) ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ไว้

2. ด้านจิตใจ หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีสุขภาพจิตที่ดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปลอบโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน และมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง ภาวการณ์รับรู้ การมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนผู้ร่วมงานและต่อสาธารณะชน กล่าวคือ การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำบางอย่างแทนกันได้ รู้จักบทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การได้

จากแนวคิดที่เกี่ยวกับ มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่กล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวทางหรือกรอบที่องค์การใช้ในการจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การ โดยมุ่งหวังที่จะสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์การ ที่ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในระดับบุคคลและองค์การ

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงขององค์การ โดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ ดังนี้

เนตรพัณณา ยาวิราช (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์การควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้ คือ

1. การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข

2. การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์ของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน

3. การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ได้เรียนรู้จากการทำงาน

4. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน พนักงานต้องรู้สึกว่า มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

5. การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัวมีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ

6. มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความช่วยเหลือสังคมด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์ จัดกิจกรรมสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดี และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคม และตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

สมยศ นาวีการ (2553, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน องค์การสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์การได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์การให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสังคมระบบสังคมและระบบเทคนิคขององค์การ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์การ ดังนั้นองค์การต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์การ

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และจูงใจให้สมาชิกขององค์การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีกลุ่มงาน อิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์การ สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่าง เพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของคนทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ ซึ่งจะเกิดจากวิธีบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้าง และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์การ

การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของสมาชิกในองค์การเท่านั้น แต่ยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์การและส่งเสริมความสุขของสมาชิกในองค์การ และพร้อมที่จะทำงานให้กับองค์กรในระยะยาว

ประโยชน์ของการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงาน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ซึ่งในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและผลสำเร็จของงาน โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ ดังนี้

วิทยา อินทร์สอน (2563) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรได้ ดังนี้

1. ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

2. ให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราการเรียกร้องสิทธิ์จากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2565) กล่าวว่า คนทำงานทุกระดับในองค์การถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการผลิต ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี “คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ซึ่งประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการปฏิบัติงานดีมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์การ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์การดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์การมากขึ้น

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติสังคมไทย โดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์คือ ได้องค์การที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างได้ องค์การเติบโตสร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

Hackman and Suttle (1977, p. 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง

2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)

3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ (เกิดความผูกพันต่อองค์การ) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Greenberg and Glaser (1981, pp. 274-275) กล่าวถึง ประโยชน์ที่เป็นผลมาจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 ข้อ ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร เป็นการแก้ไขปัญหาของข้อขัดข้องที่แอบแฝงในบรรยากาศของการทำงาน

2. บุคลากรสามารถช่วยกันสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงหลักการที่หลากหลายของการปฏิบัติงาน

3. ความตึงเครียด และความขาดความไว้วางใจระหว่างพนักงาน และผู้บริหารลดลง

4. ความรับผิดชอบอย่างลึกซึ้งของพนักงานถูกสร้างสรรค์ขึ้น และความพึงพอใจในการทำงานถูกยกระดับเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

5. ทรัพยากรมนุษย์ถูกใช้ให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

6. ปรับปรุงทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น อัตราการเจ็บป่วย การขาดงาน ลาออกจากงานลดลง

Skrovan (1983, p. 492) กล่าวถึง ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงาน

2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง

3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้นจากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญในปัจจุบัน เนื่องจากคนเราทำงานเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข รู้สึกถึงความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกดีต่อการทำงานจะส่งผลดีต่อตัวบุคคล และองค์กรทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการ ดังนี้

Huse and Cummings (2001, pp. 273–279) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ เกณฑ์บ่งชี้และองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเบื้องต้น ที่ทำให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงการพิจารณาในด้านค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

หมายถึง การที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย มีการจัดหา ติดตั้งอุปกรณ์เครื่องไม้เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดี

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Developing of Human Capacities)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง การพัฒนาข้าราชการจะช่วยเสริมให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะไม่ได้ผลเต็มที่ตามองค์การต่าง ๆ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณภาพของข้าราชการนั่นเอง การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติกันเป็นส่วนมาก คือ จัดฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การในด้านปริมาณ คุณภาพของงาน และสุขภาพจิต

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration)

หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อเฟื้อ ปราศจากการแบ่งแยกชนชั้น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและได้รับการยอมรับ มีความรู้สึกว่าสามารถประสบความสำเร็จและมีการมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั้น ประการหนึ่งคือ ความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมาก จะมีลักษณะเป็นคนโอนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

6. การมีธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism)

หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานในองค์กร มีการปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับความเป็นปัจเจกบุคคลรวมถึงได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับและรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความยุติธรรมและมีความเสมอภาค

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space)

หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม ซึ่งการทำงานเป็นรากฐานของชีวิตและสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน

8. ความภาคภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride)

หมายถึง ชื่อเสียงขององค์การ การประสบความสำเร็จ ความมั่นคงขององค์การ ความภูมิใจ ความชอบในงานที่ได้รับและความภูมิใจในองค์การ

Cascio (2003, pp. 20-27) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคงในงาน (Job security)

หมายถึง บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากรโดยที่บุคลากรยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees retirement program)

2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe environment)

หมายถึง มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องของความปลอดภัยให้กับบุคลากร ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากร โดยเฉพาะ

3. ผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable compensation)

หมายถึง ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่น ที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

4. ความภาคภูมิใจ (Pride)

หมายถึง องค์การที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์การที่มี ส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อม ให้ความร่วมมือกับ ทางการ

5. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee participation)

หมายถึง บุคลากรต้องมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม มีการประชุมสัมมนาให้ความ ร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของทีมงาน

6. การพัฒนาเส้นทางสายอาชีพ (Career development)

หมายถึง มีการประชุมอบรมให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

7. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict resolution)

หมายถึง เปิดโอกาสให้มีการรับเรื่องร้องทุกข์ได้ตลอดเวลา มีการแก้ปัญหาที่เป็นระบบ รูปธรรม

8. การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์การ (Communication)

หมายถึง มีการติดต่อสื่อสาร การให้ข่าวสารที่ชัดเจนถูกต้องและเพียงพอ เพื่อให้พนักงาน เกิดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล การสื่อสารระหว่าง กลุ่ม หรือการสื่อสารทั่วทั้งองค์การ

9. ความมีสุขภาพที่ดี (Wellness)

หมายถึง มีศูนย์พยาบาลสำหรับรักษาผู้ป่วย ศูนย์ทันตกรรม รวมถึงโปรแกรมการดูแลรักษา สุขภาพ โปรแกรมสันทนาการ และโปรแกรมการให้คำปรึกษา เพื่อให้บุคลากรทีสุขภาพการและ สุขภาพจิตที่ดี

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) ให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงาน

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในสภาพห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในสภาพดี มีอุปกรณ์ใช้สอยที่เหมาะสมต่อใช้งานได้เพียงพอ ตลอดจนห้องน้ำสถานที่ รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่มีความเหมาะสม และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน

2. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในการได้รับรางวัลยกย่องชมเชยด้วยความยุติธรรม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง มีสิทธิในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและไม่ถูกกลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม การทำงานมีความมั่นคงปลอดภัย มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีความสุข ได้รับเกียรติที่เหมาะสมกับฐานะ ตลอดจนค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

3. สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บริหาร

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในการเปิดใจยอมรับจากผู้บังคับบัญชา โดยให้ความเป็นกันเองไม่เลือกปฏิบัติ หมั่นสอบถามสารทุกข์สุขดิบ ไปเยี่ยมเยียนทักทาย มีสัมพันธภาพที่ดีกับท่าน และคอยช่วยแก้ปัญหาให้ในกรณีที่ประสบปัญหา หรือหากมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นที่พึ่งพาได้เสมอ

4. ทักษะการมอบหมายงานของผู้บริหาร

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาจากการได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับสาขาวิชาที่สำเร็จมาตรงกับความถนัดและความสนใจส่วนตัว งานที่มอบหมายมามีปริมาณที่เหมาะสม ระยะเวลาและทรัพยากรที่เหมาะสมเพียงพอ โดยมีการกระจายความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นธรรม มีการอธิบายงานที่ชัดเจน รวมทั้งมีการอบรมให้คำแนะนำที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมา

5. ทักษะการให้ข้อมูลป้อนกลับ

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา จากการได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานที่ชัดเจน ตรงประเด็นกับงานที่ทำ และแสดงถึงความเป็นกัลยาณมิตรในการให้คำแนะนำปราศจากอคติส่วนตัว มีเหตุมีผลกับข้อเสนอแนะที่ให้การมีช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ให้ข้อเสนอแนะได้รวดเร็วทันที

6. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในความเหมาะสมของการแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวของตน มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน สามารถจัดสรรภาระงานกับเวลาในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ลงตัว มีเวลาเหลือเพียงพอให้กับคนในครอบครัว หรือการพักผ่อนหย่อนใจ เช่น การเล่นกีฬากิจกรรมนันทนาการ การทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบ ตลอดจนมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันที่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

7. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในความรู้สึกที่ดีของตนจากการรับรู้คุณค่าความสามารถของตนเอง เห็นคุณค่าของงานทำ มีแรงบันดาลใจที่ดีในการทำงาน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน มีความกระตือรือร้นมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จและมีความสุขจากความสำเร็จที่ได้รับจากการทำงาน

8. จิตวิญญาณของความเป็นครูเพื่อศิษย์

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในความรู้สึกที่ดีของตนจากการมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู พร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละ มุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง หรือทำสิ่งที่ยากลำบากเพื่อศิษย์ โดยมีความสุขจากการได้ทำสิ่งดี ๆ เพื่อศิษย์ด้วยความรักและเมตตาต่อศิษย์

9. ทักษะการจัดการความเครียดในตนเอง

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในความสามารถจัดการความเครียดให้ตนเอง ประกอบด้วย การคิดเชิงบวก พลิกวิกฤติเป็นโอกาส รู้จักปล่องวางตนเอง มีภูมิคุ้มกันทางความเครียด ดูแลสุขภาพกายและใจไม่ให้ป่วยจากภาวะความเครียด หลีกเลี่ยงตนเองให้พ้นจากความเครียดในที่ทำงาน

10. สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ครูผู้ช่วยมีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงานของตน โดยเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะทางสังคมที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคน ตลอดจนสามารถรับฟังและมีความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนในโรงเรียน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) ให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

หมายถึง ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับ พนักงานต้องการค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้คือ ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม ไม่เอาเปรียบพนักงานจนเกินไป และค่าตอบแทนต่าง ๆ จะต้องจ่ายให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

หมายถึง ความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องของสุขภาพจิต จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

หมายถึง การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถ การไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน

หมายถึง ทุกคนต้องการทำงานที่มั่นคงมีรายได้แน่นอน เพราะจะทำให้ตนเองสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างไม่มีปัญหา ดังนั้น ความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

หมายถึง องค์กรควรมีความรับผิดชอบต่อสังคม บุคคลที่ทำงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เอาเปรียบสังคม หรือทำให้คนอื่นเดือดร้อนจากการดำเนินธุรกิจจะทำให้สังคมให้การยอมรับและสนับสนุน และสามารถอยู่ร่วมกับสังคมไปได้นาน

6. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

หมายถึง การมีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ ครอบครัวเพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) ให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญไว้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

หมายถึง การได้รับรายได้ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากรายได้ที่ได้รับสามารถนำไปเปลี่ยนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นอาหารหรือเสื้อผ้า ในขณะที่การดำเนินงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

หมายถึง มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการรักษาความสะอาดถูกต้องตามสุขลักษณะ มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบเครื่องปรับอากาศและแสงสว่างเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล

หมายถึง มีการส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรม หาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

หมายถึง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและพอใจกับโอกาสในความก้าวหน้า การทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม สามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามสิทธิของตนเอง

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

หมายถึง มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกคนในทุกระดับ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง การที่ไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานและกลับบ้าน

7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

หมายถึง การมีวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การและทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงาน

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) ให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญไว้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน

หมายถึง มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการจัดกิจกรรม

3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล

หมายถึง ความพึงพอใจในการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนสามารถเอื้ออำนวยให้ทุกคนแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

หมายถึง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในองค์กรและชุมชน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง ความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความพึงพอใจในการทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จอยู่บ่อย ๆ มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น

6. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

หมายถึง มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนของตน ภูมิใจที่โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชนองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในการทำงานที่ประกอบไปด้วย ความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ความปลอดภัยในชีวิต สิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ทางสังคม เศรษฐกิจและผลตอบแทน ที่เป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในด้านการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อกำหนดเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ดังนี้

ตารางที่ 7 การสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	Huse and Cummings (2001)	Cascio (2003)	สฎำยุ ธีระวณิชตระกูล (2559)	นิติพล ภูตะโชติ (2559)	สุรสา อัศวกาญจน์ (2560)	เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ (2560)	ความถี่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓		✓	✓		4
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	✓		✓		✓	✓	4
6. ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค	✓						1
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	✓		✓	✓	✓	✓	5
8. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	✓	✓			✓	✓	4
9. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม				✓			1
10. ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร		✓					1
11. ด้านการมีสุขภาพที่ดี		✓					1

จากตารางที่ 7 สรุปได้ว่า จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ แนวคิดของนักวิชาการและการศึกษาที่เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้การแจกแจงความถี่มีเกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ผลปรากฏว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ควรประกอบด้วย 7 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบไปด้วย 7 ด้าน ซึ่งผู้วิจัยนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานและสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมเพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงการพิจารณาในด้านค่าตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ ต่อไปอีก เพื่อให้เพียงพอต่อค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย

Cascio (2003) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์การอื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิต

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ความเท่าเทียมและความเป็นธรรมในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับ และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ทางบริษัทจ่ายให้ต้องจ่ายให้ด้วยความเป็นธรรม

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ การได้รับรายได้ ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทน เนื่องจากรายได้ที่ได้รับสามารถนำไปเปลี่ยนเป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพขั้นพื้นฐานไม่ว่าจะเป็นอาหารหรือเสื้อผ้า ในขณะที่การดำเนินงานขององค์การจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คือ ความพึงพอใจในการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นธรรมและเพียงพอ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทน ในรูปแบบของเงินเดือนที่มีความเพียงพอกับค่าครองชีพ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ มีอัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม

2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Environment)

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ การที่ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย จัดหาติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องไม้เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย

Cascio (2003) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ มีระบบการทำงานที่มีการจัดการเรื่องของความปลอดภัยให้กับบุคลากรในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อความปลอดภัย มีโปรแกรมดูแลเรื่องความปลอดภัยของบุคลากรโดยเฉพาะ

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ สภาพห้องเรียนที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในสภาพดี มีอุปกรณ์ใช้สอยที่เหมาะสมต่อการใช้งานได้เพียงพอ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเมื่อมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ ความปลอดภัยและความสุขในการทำงานที่ดี การทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูงจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเกิดปัญหาเรื่องของสุขภาพจิต จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการรักษาความสะอาดถูกต้องตามสุขลักษณะ มีระบบป้องกันอัคคีภัย ระบบเครื่องปรับอากาศและแสงสว่างเหมาะสม วัสดุอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่สะดวกสบายต่อการปฏิบัติงาน สะอาด ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการจัดกิจกรรม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสถานที่ในการทำงานมีความมั่นคง ปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกในการเดินทางและมีความเตรียมพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน

3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities)

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และมีความรู้สึกท้าทายจากการทำงานของตนเอง การพัฒนาข้าราชการจะช่วยเสริมให้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน

ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีคุณภาพ ถึงแม้ว่าการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่จะไม่ได้ผลเต็มที่ตามองค์การต่าง ๆ ก็จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เนื่องจากประเทศชาติจะเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงได้นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่คุณภาพของข้าราชการนั่นเอง การพัฒนาข้าราชการที่ปฏิบัติการเป็นส่วนมาก คือ จัดฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์การในด้านปริมาณ คุณภาพของงาน และสุขภาพจิต

Cascio (2003) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ มีการประชุม อบรม ให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับระดับเลื่อนตำแหน่ง

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ โอกาสในการพัฒนาตนเอง มีสิทธิในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็น

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ การทำงานที่เปิดโอกาสให้พัฒนาขีดความสามารถ พนักงานส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาความสามารถ การไม่ได้รับโอกาสจากผู้บริหารเป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ มีการส่งเสริมให้มีการศึกษา อบรม หาความรู้เพิ่มเติม และเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า การได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ ความพึงพอใจในการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ โรงเรียนสามารถเอื้ออำนวยให้ทุกคนแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสในการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ เทคนิคต่าง ๆ ในการทำงาน รวมทั้งมีโอกาสสำหรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้ดำรงตำแหน่ง การทำงานที่มีความสำคัญและสูงขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง

Cascio (2003) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ บุคลากรต้องสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ ไม่มีการเลิกจ้างบุคลากร โดยที่บุคลากรยังมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามปกติ รวมทั้งมีโครงการเกษียณอายุให้กับบุคลากร (Employees retirement program)

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ ทุกคนต้องการทำงานที่มั่นคงมีรายได้แน่นอน เพราะจะทำให้ตนเองสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้อย่างไม่มีปัญหา ดังนั้น ความมั่นคงของงานและรายได้ที่แน่นอนจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลและการพิจารณาความดีความชอบเป็นไปอย่างยุติธรรม มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนและพอใจกับโอกาสในความก้าวหน้า การทำงานอยู่ในตำแหน่งที่เหมาะสม สามารถแสดงความคิดเห็นได้ตามสิทธิของตนเอง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มีการสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ทำให้บุคลากรไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน หรือโยกย้ายสถานศึกษา

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อเฟื้อ ปราศจากการแบ่งแยกชนชั้น ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นและได้รับการยอมรับ มีความรู้สึกว่าสามารถประสบความสำเร็จและมีการมีคุณค่าในตนเอง ซึ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นั้น ประการหนึ่งคือ ความต้องการในการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและการเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น คนที่มีความโน้มเอียงไปในทางความต้องการทางสังคมมากจะมีลักษณะเป็นคนโอนอ่อนต่อสังคม ความต้องการนี้เป็นเหตุจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและอยากจะทำงานนั้นให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ คือ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่มีต่อผู้ร่วมงานของตน โดยเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์ เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์และมีทักษะทางสังคมที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกคน ตลอดจนสามารถรับฟังและมีความเข้าใจที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ คือ มีความสัมพันธ์และการสื่อสารที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทุกคนในทุกระดับ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า การเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในองค์กรและชุมชน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสามัคคีกันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ให้เกียรติ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ หมายถึง การที่ข้าราชการครูได้รับการยอมรับและมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ มีคุณค่า และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ปกครอง ชุมชน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม ซึ่งการทำงานเป็นรากฐานของชีวิตและสังคม เป็นเหตุและปัจจัยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อกัน

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความพึงพอใจในความเหมาะสมของการแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวของตน มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน สามารถจัดสรรภาระงานกับเวลาในชีวิตได้อย่างเหมาะสมลงตัว

นิติพล ภูตะโชติ (2559) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การมีเวลาให้แก่ครอบครัว ในการทำงานพนักงานจะต้องมีเวลาให้แก่ครอบครัว เพื่อสร้างความอบอุ่นและความสุขในครอบครัว รวมทั้งมีวันหยุดพักผ่อนด้วย

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การที่ไม่เกิดความเครียดจากการทำงาน และสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานและกลับบ้าน

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ ความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความพึงพอใจในการทำงานเลยเวลาเพื่อทำงานให้เสร็จอยู่บ่อย ๆ มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างอบอุ่น

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับงาน ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีเวลาในการพักผ่อนส่วนตัว ลดความกังวล และความเครียดจากการทำงาน

7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

Huse and Cummings (2001) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์การ คือ ชื่อเสียงขององค์การ การประสบความสำเร็จ ความมั่นคงขององค์การ ความภูมิใจ ความชอบในงานที่ได้รับและความภูมิใจในองค์การ

Cascio (2003) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์การ คือ องค์การที่บุคลากรทำงานต้องสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร เป็นองค์การที่มีส่วนร่วมในการดูแล และประชาชนให้ความร่วมมือในการรักษาสภาพแวดล้อมให้ความร่วมมือกับทางการ

สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์การ คือ การมีวัฒนธรรมที่ดีภายในหน่วยงาน มีความเคารพซึ่งกันและกัน การทำงานสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์การและทำให้รู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงาน

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจในองค์การ คือ มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ครูในโรงเรียนของตน ภูมิใจที่โรงเรียนเป็นที่ยอมรับของชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ความภาคภูมิใจในองค์การ หมายถึง ความรู้สึกของข้าราชการครูที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้น มีความรู้สึกว่ามีส่วนสำคัญในการทำงานในสถานศึกษา หรือรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550) ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

1. มิติด้านการทำงาน

ประกอบด้วย ทางกายภาพ ทางการบริหารงาน และทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีรายละเอียด คือ

1.1 ทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์การทำงานเหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและมีคุณธรรม มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระจายภาระงานอย่างเหมาะสม

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบทางก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตามความรู้ความสามารถ

2. มิติด้านส่วนตัว

หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด มีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม

หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ

หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รู้จักการบริหารจัดการการเงิน มีแหล่งทางการเงิน เพื่อขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา

จากมิติทั้ง 4 มิติ เมื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สามารถมองผ่านมุมมอง 4 มุมมอง ดังนี้

1. มุมมองของการเป็นผู้กระทำเอง หมายถึง สิ่งที่เราทำได้ด้วยตนเอง เช่น การพัฒนาตนเอง การออกกำลังกาย เป็นต้น

2. มุมมองของผู้ให้ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานดำเนินการให้เพื่อนข้าราชการ เช่น ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนข้าราชการ หน่วยงานจัดให้มีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

3. มุมมองของผู้รับ หมายถึง สิ่งที่เราหรือหน่วยงานได้รับ เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล หน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นหรือปัญหาของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น

4. มุมมองของการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยน แบ่งปัน หมายถึง สิ่งที่เราเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน เช่น ร่วมแก้ปัญหาของหน่วยงาน เป็นเครือข่ายแบ่งปันความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2554) กล่าวว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงานหรือในสถานประกอบการอย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการ ทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตามสถานะของตน เนื่องจาก พนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับและความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้น

สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยยึดหลัก ดังนี้

1. การดำเนินการใด ๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรมีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2. การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

2.1 ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

2.2 สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงาน หรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่าง ๆ ของพนักงาน

2.3 สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

4. ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1 พนักงานเกิดความภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการ

4.2 พนักงานเกิดความรู้สึกในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการ และพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3 พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต ซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในขณะทำงานหรือออกจากงานแล้ว

ไพรภ รัตนชูวงศ์ (2564, หน้า 216) การที่องค์การสามารถเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาไว้ในองค์การ ถือว่าเป็นความสำเร็จในเบื้องต้นเท่านั้น องค์การจะต้องรักษาและพัฒนาขีดความสามารถให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมาพิจารณาว่าจะสามารถรักษาบุคลากรเล่านั้นให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุดได้อย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เรียกว่า การธำรงรักษา ซึ่งได้มีแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้นในองค์การทางการศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารจำต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรม เสมอภาคในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ

2. ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ

3. ด้านการทำงานในองค์การต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสัมพันธภาพในองค์การ

4. ให้การสนับสนุนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ

Mondy and Noe (1996) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง

2. องค์การจะต้องกำหนดความหมาย ทิศทางการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้

3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ

4. ผู้นำองค์การจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

5. องค์การจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน

6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบและขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด) จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากลักษณะแนวทางความเป็นตัวบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคมที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อรชา อุดม และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพการบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ส่วนด้านจังหวะชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

อัญมณี ศรีปลาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ การศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอาชีพและประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p. \leq 0.05$)

นูรซีราวาตี ดือเระ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำแนกตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีประเด็นที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่อง ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้มีความเหมาะสมต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด ถูกสุขลักษณะ

ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ชัชชญา พีระธรณิศร์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และความคาดหวังที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 มีแนวทางการพัฒนาคือ การเพิ่มค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครู ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและเหมาะสมการทำงาน ภายใต้กฎกติกาและระเบียบที่ได้รับทราบร่วมกันการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและการประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

อิทธิฤทธิ์ รวมสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ สูงสุดด้านการทำงานร่วมกัน รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล รองลงมา ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาด้านสภาพการทำงาน รองลงมาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และต่ำสุดด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2. จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชลิดา ละม้ายพันธุ์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

ส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานและด้านเวลาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย 2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ได้แก่ องค์กรควรมีระบบรักษาความปลอดภัยที่เป็นหลักประกันให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้เพิ่มเติม ควรมีการปรับปรุงค่าตอบแทนและจัดหาสวัสดิการเพิ่มเติม ควรจัดให้มีการอบรม/สัมมนา ควรเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรไม่เครียดและมีความสุขกับการทำงาน

ศรันย์ภัทร พงษ์แขก และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) ด้านการมีส่วนร่วมและการเป็นที่ยอมรับของสังคม 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง 5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Pelsma (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของครู รายงานเบื้องต้นของการวัดความเครียดของครู ความพึงพอใจในการทำงานของครู และความหมายโดยนัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาของโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่ศึกษา คือ รายได้ ช่วงเวลา การเตรียมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และความสนใจกับนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจและความเครียดในการทำงานของครู ไม่มีนัยสำคัญต่อตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของประชากร แต่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างความพึงพอใจกับระดับการศึกษา และระหว่างอายุกับความเครียด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของโรงเรียนและความต้องการพิเศษของตัวบุคคล

Ali et al. (2003) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น โดยติดตามและศึกษาคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพจิตและสังคม ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ภาวการณ์มีสุขภาพร่างกายที่ดีลดลงทั้งในผู้ชายและผู้หญิง ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวการณ์เป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ส่วนผู้ที่มีเป้าหมายและเข้าใจว่าตนเองต้องการอะไร และมีความรู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่มีคุณค่าจะสามารถจัดการกับปัญหาหรือสิ่งต่าง ๆ ในชีวิตได้ดีจึงเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าคนอื่น นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการจัดการต่อปัญหาสุขภาพที่ต่างกันและมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตเช่นกัน โดยจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ พบว่า ภาระงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตดังนี้ ภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อสุขภาพกาย ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกาย

Pearson and Moomaw (2005) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะอิสระของครูและความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับมอบอำนาจ และความเป็นมืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ถ้าครูมีอิสระในการจัดหลักสูตรเพิ่มขึ้นความเครียดในการทำงานจะลดลง แต่มีความสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยระหว่างภาวะอิสระทางหลักสูตรและความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ถ้าภาวะอิสระของครูในเรื่องทั่วไปเพิ่มขึ้น การได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพจะเพิ่มมากขึ้นด้วย ขณะเดียวกันหากมีความพึงพอใจในงานการได้รับมอบอำนาจและความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ความเครียดในการทำงานจะลดลงและความพึงพอใจในงานที่มากขึ้นสัมพันธ์กับความเป็นมืออาชีพและการได้รับมอบอำนาจในระดับสูง ซึ่งผลของการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ไม่มีความแตกต่างในภาวะอิสระของครูที่สอนในระดับชั้นที่แตกต่างกัน (ระดับประถม ระดับมัธยม ระดับเตรียมอุดมศึกษา)

Srivastava and Kanpur (2014) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของการทำงาน ในส่วนองค์ประกอบและผลกระทบ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการในองค์กรซึ่งจะทำให้บุคลากรในทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร

Farid et al. (2015) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความมุ่งมั่นขององค์กร ในมหาวิทยาลัยวิจัยสาธารณะแห่งมาเลเซีย โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 315 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 8 มิติ ตามแนวคิดของ Walton (1975) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การซึ่งแบ่งออกเป็น 3 มิติ ตามแนวคิดของ Meyer and Allen (1997) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p =$ 0.000 โดย Farid et al. (2015) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในองค์กรนั้น

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศที่นำเสนอมานั้น แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่ถือเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารองค์การดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ขององค์การ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

⇩

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

⇩

ระยะที่ 3 เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ภาพที่ 2 ระยะการวิจัย

ระยะที่ 1 : ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ขั้นดำเนินการ

1.1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาจากข้อสรุป จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่

1.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

1.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

1.1.3 ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคค

1.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.1.5 ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

1.1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.1.7 ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Priority Needs Index : PNI) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 8 โรงเรียน รวม 494 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Morgan (1970, pp. 608-610) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดโรงเรียน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	10	4
ขนาดกลาง	58	25
ขนาดใหญ่	176	78
ขนาดใหญ่พิเศษ	250	110
รวม	**494**	**217**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 217 ชุด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ดังนี้

1. เพศ

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป

(นับเฉพาะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน เศษของปีหากเกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)

3. ขนาดโรงเรียน

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบมาตรส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert 1967: 179) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dual-Response Format) โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งแบบวัดนี้ผู้วิจัยสร้างโดยสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (2001, pp. 273-279); Cascio (2003, pp. 20-27); สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2559, หน้า 10); นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 17); สุรสา อัศวกาญจน์ (2560); เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ (2560) ทั้งหมด 7 ด้าน จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	จำนวน	4 ข้อ
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	จำนวน	7 ข้อ
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	จำนวน	6 ข้อ

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 6 ข้อ

5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ จำนวน 5 ข้อ

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน 6 ข้อ

7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบจัดอันดับ (Ranking Question) ตามความต้องการใน 3 ลำดับแรก โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

ใส่หมายเลข 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนั้นมากที่สุดเป็นอันดับ 1

ใส่หมายเลข 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนั้นมากที่สุดเป็นอันดับ 2

ใส่หมายเลข 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนั้นมากที่สุดเป็นอันดับ 3

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยศึกษาจากตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหาแบบสอบถามเกี่ยวกับ การจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบจัดอันดับ (Ranking Question)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความครอบคลุมด้านเนื้อหา วัตถุประสงค์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับแก้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (พิสณุ ฟองศรี, 2552, หน้า 138-139) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้

4.1 ผศ. ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.2 ดร.ญาณิกา ลุนราศรี	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4.3 นางสาวสมพร หิรัญลักษณ์สุต	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์ จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

หลังจากนั้นนำคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการคำนวณค่า IOC โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ความหมายของคะแนนจากผู้ทรงคุณวุฒิ

+1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

0 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับเนื้อหา

-1 เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญแน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

เกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม

1) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป คัดเลือกไว้ใช้ได้

2) ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

5. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนในจังหวัดชลบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination Power) และหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability)

6. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.54 - 0.88 การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามจำนวน 217 ฉบับ ส่งให้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากการแสกน QR-CODE เพื่อเข้าทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน google forms ซึ่งแบบสอบถามมีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบจัดอันดับ (Ranking Question)

3. เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยจะต้องตรวจทานและกดส่งแบบสอบถาม เพื่อให้ข้อมูลตอบกลับมายังผู้วิจัย

4. ผลการวิเคราะห์ที่ได้จะเป็นข้อค้นพบของการศึกษา ซึ่งจะไม่มีข้อมูลที่สามารถระบุถึงตัวผู้เข้าร่วมวิจัย โดยผู้วิจัยจะเปิดเผยข้อมูลที่ประโยชน์ในทางวิชาการในภาพรวมเท่านั้น และจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เข้าร่วมวิจัยทุกประการ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

วิเคราะห์แบบสอบถาม (Questionnaire)

1. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Precentage)

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert โดยเรียงคะแนนจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับ 5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง เพื่อจัดสำดับความสำคัญ (Priority Needs Index : PNI) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

5. การแปลความหมายของคะแนน กำหนดหลักเกณฑ์ความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดน้อย

1.00-1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน / สภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดน้อยที่สุด

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง ได้จาก การคำนวณค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI) ใช้สูตรการคำนวณ PNI ของ Crofton และ Hall 1983, (อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 277) ดังนี้

สูตรคำนวณ PNI (Priority Needs Index = PNI)

$$PNI = \frac{(I - D)}{I}$$

เมื่อ PNI หมายถึง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority needs Index)

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยความคาดหวังที่ต้องการให้เกิด (Importance)

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Degree of success)

7. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบจัดอันดับ (Ranking Question) ความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ระยอง มาจัดอันดับตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านที่มากที่สุดใน 3 อันดับแรก โดยเรียงอันดับจาก มากที่สุดอันดับ 1 มากที่สุดอันดับ 2 และมากที่สุดอันดับ 3 ตามลำดับ

8. วิเคราะห์ค่า t-Test และ One-way ANOVA

9. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ไปออกแบบร่างแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Precentage)

2. วิเคราะห์สถิติพื้นฐาน โดยใช้การหาค่าคะแนนเฉลี่ย $(\bar{X})$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของ 2 กลุ่ม โดยใช้ค่าทดสอบ t-Test จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน

4. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามของ 3 กลุ่ม โดยใช้ค่าทดสอบ One-way ANOVA จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Sheffe's method)

5. ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น จากสูตร Priority Needs Index (PNI) จากสูตรการคำนวณของ Crofton และ Hall 1983, (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548, หน้า 277)

6. วิเคราะห์การจัดอันดับ (Ranking Question) ตามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Precentage)

ระยะที่ 2 : ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขั้นดำเนินการ

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์แนวทางจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

การสังเคราะห์แนวทางจากการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ด้วยการทบทวนวรรณกรรมในอดีต ประกอบด้วย เอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยในอดีต ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แล้วทำการสังเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม สำหรับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) จำนวน 6 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน
2. อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน HRM/HRD จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 ท่าน
4. ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน จำนวน 1 ท่าน
5. อดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน

เกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้มีความรู้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร มีประสบการณ์ด้านการกำหนดแนวทาง นโยบายของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในเรื่องการวางแผนหรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยทำการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู จำนวน 6 ท่าน ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

การสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยศึกษาจากตำราทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์

2. นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านที่มากที่สุด มากำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตของเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์เพื่อไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแบบสัมภาษณ์

5. นำแบบสอบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิด้วยตนเอง ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์

2. ดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ล่วงหน้ากับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ด้วยตนเอง โดยวัน เวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นวันและเวลานอกราชการที่ไม่กระทบต่อเวลาการปฏิบัติงานของกลุ่มเป้าหมาย และสถานที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีความเป็นส่วนตัวและปราศจากเสียงรบกวน

3. นำแบบสัมภาษณ์ จำนวน 6 ฉบับ ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน ด้วยตนเองแบบตัวต่อตัว ตามวัน เวลา และสถานที่ที่นัดหมาย เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 30 นาที และทำการขออนุญาตบันทึกเสียง ตลอดการสนทนาและจดบันทึกข้อมูลไปพร้อม ๆ กัน พร้อมชี้แจงให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการบันทึกเสียงและการจดบันทึก ดำเนินการสัมภาษณ์ จนครบประเด็นที่กำหนดไว้

4. นำข้อมูลที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาจัดระบบระเบียบของข้อมูล (Data organizing) ให้ข้อมูลอยู่ในสภาพที่พร้อมจะถูกนำไปวิเคราะห์ได้โดยสะดวก

5. จัดระบบข้อมูลด้านเนื้อหา ค้นหาความหมายของข้อความต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อความสำคัญ (Significant statement)

6. หลังจากได้ข้อความสำคัญที่รวบรวมมาจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำข้อความสำคัญที่มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาจัดเรียงให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยผ่านการให้รหัสข้อมูล (Data coding) และกำหนดนิยามของรหัส

7. นำรายละเอียดภายใต้รหัสข้อมูลจัดกลุ่มตามรหัสข้อมูล

8. วิเคราะห์ สังเคราะห์ พิจารณาหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มข้อมูลเพื่อสร้างบทสรุป

9. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งได้มาจากการวิเคราะห์เนื้อหา ประเด็นการสัมภาษณ์ต่าง ๆ (Content analysis) ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การจัดระบบระเบียบของข้อมูล (Data organizing) ให้ข้อมูลอยู่ในสภาพที่พร้อมจะถูกนำไปวิเคราะห์ได้โดยสะดวก

2. จัดระบบข้อมูลด้านเนื้อหา ค้นหาความหมายของข้อความต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อความสำคัญ (Significant statement)

3. หลังจากได้ข้อความสำคัญที่รวบรวมมาจากผู้ให้ข้อมูลแล้ว นำข้อความสำคัญที่มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันมาจัดเรียงให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน โดยผ่านการให้รหัสข้อมูล (Data coding) และกำหนดนิยามของรหัส

4. นำรายละเอียดภายใต้รหัสข้อมูลจัดกลุ่มตามรหัสข้อมูล

5. วิเคราะห์ สังเคราะห์ พิจารณาหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างกลุ่มข้อมูลเพื่อสร้างบทสรุป

6. นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ระยะที่ 3 : เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขั้นดำเนินการ

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

3. การตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 ท่าน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) จำนวน 1 ท่าน
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม จำนวน 1 ท่าน
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร จำนวน 1 ท่าน
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง จำนวน 1 ท่าน
5. ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา จำนวน 1 ท่าน
6. ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา จำนวน 1 ท่าน
7. ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์ จำนวน 1 ท่าน
8. ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร จำนวน 1 ท่าน

เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยประเมิน ความเหมาะสม/ความเป็นไปได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2. ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แล้วกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม

2. นำข้อคำถามประเด็นการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ได้ตรวจสอบ เสนอแนะ และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความถูกต้อง

3. นำข้อคำถาม ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และรับข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

4. นำข้อคำถาม ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์แล้ว ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อนำไปส่งถึงกลุ่มทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ด้วยตนเอง ในการขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

2. ดำเนินการนัดหมายวัน เวลา และสถานที่ที่ใช้ในการสนทนากลุ่มล่วงหน้ากับกลุ่มทรงคุณวุฒิ ทั้ง 8 ท่าน ด้วยตนเอง เพื่อแจ้งรายละเอียดและยืนยันการเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม พร้อมแนบเอกสารดังนี้

2.1 โครงร่างงานนิพนธ์ฉบับย่อ

2.2 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

2.3 ประเด็นในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

3. นำประเด็นการสนทนากลุ่ม ไปดำเนินการสนทนากลุ่มกับกลุ่มทรงคุณวุฒิ ทั้ง 8 ท่าน ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา และสถานที่นัดหมาย เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยจะใช้เวลาในการสนทนากลุ่มประมาณ 1 ชั่วโมง ทำการขออนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกข้อมูลไปพร้อม ๆ กัน ตลอดการสนทนากลุ่ม พร้อมชี้แจงให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการบันทึกเสียงและจดบันทึก ดำเนินการสนทนากลุ่มจนครบประเด็นที่กำหนดไว้

4. วิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากคำตอบของข้อคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) การแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการวิจัย

จริยธรรมการวิจัยและการพิทักษ์สิทธิ์

งานนิพนธ์ฉบับนี้ได้รับการรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา จากโครงการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง รหัสโครงการวิจัย : G-HU030/2568 ซึ่งพิจารณาตามวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ฉบับที่ 2.1 พ.ศ. 2566 ที่ได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 พบว่าโครงการวิจัยดังกล่าว เป็นโครงการที่สามารถให้การรับรอง (Y) โดยยกเว้นการลงมติจากการประชุม (Exemption Determination) ตามข้อที่ 5. เป็นการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจ (Survey) สัมภาษณ์ (Interview) หรือ สังเกต (Observe) พฤติกรรมสาธารณะของประชาชนทั่วไป เป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ

และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้

วันที่รับรอง : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology) ประกอบด้วย

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 และ ข้อที่ 3 โดยมีลำดับการนำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ผลการตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายสำหรับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
$S.D.$	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI	แทน	ค่าความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
t	แทน	ค่าสถิติ t-Test (t-dependent)
F	แทน	ค่าสถิติ F-test (F-distribution)

SS	แทน	ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
df	แทน	องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
$*$	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 3 เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขั้นที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จากขนาดกลุ่มตัวอย่าง 217 คน ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 100

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 217)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	63	29.03
หญิง	154	70.97
รวม	**217**	**100**
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	97	44.70
ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป	120	55.30
รวม	**217**	**100**
3. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	4	1.84
ขนาดกลาง	25	11.52
ขนาดใหญ่	78	35.94
ขนาดใหญ่พิเศษ	110	50.70
รวม	**217**	**100**

จากตารางที่ 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 217 คน จำแนกเป็น เพศชาย จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 เพศหญิง จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 70.97 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 จำแนกตาม ขนาดสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84 สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 11.52 สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 35.94 และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 50.70

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

องค์ประกอบที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	n = 217					
		สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.85	0.44	มาก	4.78	0.32	มากที่สุด
2	ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.33	0.42	มาก	4.63	0.36	มากที่สุด
3	ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.19	0.54	มาก	4.73	0.58	มากที่สุด
4	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.16	0.61	มาก	4.71	0.51	มากที่สุด
5	ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.61	0.45	มากที่สุด	4.79	0.37	มากที่สุด
6	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.24	0.49	ปานกลาง	4.90	0.61	มากที่สุด
7	ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.67	0.60	มากที่สุด	4.69	0.55	มากที่สุด
รวม		**4.15**	**0.28**	**มาก**	**4.74**	**0.30**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 10 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมและรายข้อ

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.50	1.05	ปานกลาง	4.78	0.47	มากที่สุด
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งความรู้ความสามารถปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.98	0.40	ปานกลาง	4.97	0.19	มากที่สุด

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
3. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน	4.48	0.81	มาก	4.75	0.56	มากที่สุด
4. ท่านพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด	4.46	0.81	มาก	4.63	0.64	มากที่สุด
รวม	**3.85**	**0.44**	**มาก**	**4.78**	**0.32**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 11 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. สถานที่ตั้งโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัย	4.52	0.73	มากที่สุด	4.58	0.51	มากที่สุด
2. อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคง แข็งแรง และปลอดภัย	4.41	0.81	มาก	4.53	0.77	มากที่สุด
3. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.29	1.10	มาก	4.57	0.72	มากที่สุด
4. โรงเรียนของท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.53	1.43	มาก	4.85	0.40	มากที่สุด
5. โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีถูกสุขลักษณะ	4.46	0.63	มาก	4.57	0.72	มากที่สุด

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
6. โรงเรียนของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เพียงพอรองรับการใช้งาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ห้องสุขา และอื่น ๆ	4.53	0.77	มากที่สุด	4.77	0.62	มากที่สุด
7. ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง	4.58	0.69	มากที่สุด	4.52	0.76	มากที่สุด
รวม	**4.33**	**0.42**	**มาก**	**4.63**	**0.36**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 12 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ โรงเรียนมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา และพัฒนาตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.22	1.30	ปานกลาง	4.79	0.48	มากที่สุด
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	1.20	มาก	4.84	0.41	มากที่สุด
3. ท่านได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ	4.24	1.13	มาก	4.78	0.49	มากที่สุด
4. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	4.58	0.85	มากที่สุด	4.78	0.54	มากที่สุด
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ	4.49	0.78	มาก	4.54	0.71	มากที่สุด

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทำงานในโรงเรียนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.50	0.80	มาก	4.66	2.80	มากที่สุด
รวม	**4.19**	**0.54**	**มาก**	**4.73**	**0.58**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 13 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำอยู่ช่วยให้ครูได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา และพัฒนาตนเอง ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านอย่างต่อเนื่อง

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้อ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง	3.73	1.11	มาก	4.71	0.57	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.37	1.02	มาก	4.71	0.65	มากที่สุด
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.49	0.91	มาก	4.76	0.55	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.66	1.43	มาก	4.76	0.52	มากที่สุด
5. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน	4.50	1.09	มาก	4.72	0.84	มากที่สุด

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
6. ท่านไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา	4.23	1.23	มาก	4.60	0.95	มากที่สุด
รวม	**4.16**	**0.61**	**มาก**	**4.71**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 14 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการพัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.51	0.79	มากที่สุด	4.87	0.44	มากที่สุด
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.81	มากที่สุด	4.90	0.30	มากที่สุด
3. ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติและได้รับความเชื่อถือจากชุมชน	4.56	0.74	มากที่สุด	4.63	0.68	มากที่สุด
4. ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.74	0.60	มากที่สุด	4.79	0.47	มากที่สุด
5. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน	4.74	0.59	มากที่สุด	4.76	0.54	มากที่สุด
รวม	**4.61**	**0.45**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.37**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 15 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับ

มากที่สุดทุกข้อ โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของครูได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และครูได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ และท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติและได้รับความเชื่อถือจากชุมชน

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมและรายข้อ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.24	1.04	ปานกลาง	4.60	0.95	มากที่สุด
2. ท่านมีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.54	0.90	ปานกลาง	4.71	0.65	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.07	1.40	มาก	4.75	0.55	มากที่สุด
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยไม่มีภาระงานจากโรงเรียน	2.59	1.14	ปานกลาง	4.76	0.52	มากที่สุด

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.60	0.78	มากที่สุด	4.72	0.84	มากที่สุด
6. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	2.39	0.99	น้อย	4.71	0.57	มากที่สุด
รวม	**3.24**	**0.49**	**ปานกลาง**	**4.71**	**0.51**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 16 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันหยุดสุดสัปดาห์ โดยไม่มีภาระงานจากโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของข้าราชการครูผู้สอนต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยรวมและรายข้อ

ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	n = 217					
	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ค่าระดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.70	0.70	มากที่สุด	4.75	0.70	มากที่สุด
2. การปฏิบัติงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	4.69	0.75	มากที่สุด	4.73	0.60	มากที่สุด
3. การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติ	4.63	0.88	มากที่สุด	4.74	0.65	มากที่สุด
รวม	**4.67**	**0.60**	**มากที่สุด**	**4.84**	**0.52**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 17 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติ

สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การปฏิบัติงานของครูได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 18 จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ และอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	**n = 217**		
	จำนวน	**ร้อยละ**	**อันดับที่**
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	51	23.50	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	19	8.76	5
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	26	11.98	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	42	19.35	3
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	8	3.69	6
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	68	31.34	1
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	3	1.38	7
รวม	**217**	**100.00**	

จากตารางที่ 18 พบว่า ผลการจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Priority Needs Index : PNI) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	D	I	PNI	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.85	4.78	4.45	2
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.33	4.63	1.39	5
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.19	4.73	2.55	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.16	4.71	2.59	3
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.61	4.79	0.86	6
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.24	4.90	8.13	1
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.67	4.69	0.09	7
รวม	**4.15**	**4.74**	**2.80**	

จากตารางที่ 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.50	4.78	6.12	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	2.98	4.97	9.90	1
3. ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน	4.48	4.75	1.28	3
4. ท่านพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด	4.46	4.63	0.79	4
รวม	**3.85**	**4.78**	**4.45**	

จากตารางที่ 20 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ข้อ 1 ครูได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และข้อ 3 ครูได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	D	I	PNI	ลำดับ
1. สถานที่ตั้งโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัย	4.52	4.58	0.27	7
2. อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย	4.41	4.53	0.54	5
3. โรงเรียนของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.29	4.57	1.28	3
4. โรงเรียนท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.53	4.52	4.47	1
5. โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีถูกสุขลักษณะ	4.46	4.57	0.50	6
6. โรงเรียนของท่านมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เพียงพอ รองรับการใช้งาน เช่น ไฟฟ้า ประปา ห้องสุขา และอื่น ๆ	4.53	4.77	1.14	4
7. ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง	4.58	4.85	1.31	2
รวม	**4.33**	**4.63**	**1.39**	**4.60**

จากตารางที่ 21 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรกจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 โรงเรียนมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย

และเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ข้อ 7 ครูรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง และข้อ 3 โรงเรียนมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตามลำดับ

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา และพัฒนาตนเอง ในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านอย่างต่อเนื่อง	3.22	4.79	7.52	1
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.08	4.84	3.68	2
3. ท่านได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่ท่านมีความเชี่ยวชาญ	4.24	4.78	2.58	3
4. งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	4.58	4.78	0.96	4
5. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ	4.49	4.54	0.23	6
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทำงานในโรงเรียนที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.50	4.66	0.75	5
รวม	**4.19**	**4.73**	**2.55**	

จากตารางที่ 22 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก

จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 1 ครูได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาและพัฒนาตนเองในด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของท่านอย่างต่อเนื่อง ข้อ 2 ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และข้อ 3 ครูได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ครูมีความเชี่ยวชาญ ตามลำดับ

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง	3.73	4.71	4.62	2
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.37	4.71	1.60	4
3. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	4.49	4.76	1.29	5
4. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึง การพัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล	3.66	4.76	5.24	1
5. ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน	4.50	4.72	1.04	6
6. ท่านไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา	4.23	4.60	1.70	3
รวม	**4.16**	**4.71**	**2.60**	

จากตารางที่ 23 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 4 ครูได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึง

การพัฒนาตามความสามารถของแต่ละบุคคล ข้อ 1 ครูมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถของตนเอง และข้อ 6 ครูไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.51	4.87	1.75	2
2. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.51	4.90	1.91	1
3. ท่านเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติ และได้รับความเชื่อถือจากชุมชน	4.56	4.63	0.32	3
4. ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.74	4.79	0.24	4
5. ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน	4.74	4.76	0.10	5
รวม	**4.61**	**4.79**	**0.86**	

จากตารางที่ 24 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 2 ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 1 ครูได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ และข้อ 3 ครูเป็นบุคคลที่ได้รับการยกย่องให้เกียรติ และได้รับความเชื่อถือจากชุมชน ตามลำดับ

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.24	4.60	6.26	4
2. ท่านมีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.54	4.71	10.22	3
3. ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน	4.07	4.75	3.23	5
4. ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์ โดยไม่มีภาระงานจากโรงเรียน	2.59	4.76	10.33	2
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด	4.60	4.72	0.57	6
6. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	2.39	4.71	10.93	1
รวม	**3.24**	**4.71**	**6.96**	

จากตารางที่ 25 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เมื่อเรียงลำดับ 3 อันดับแรก จากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 6 ปริมาณงานที่ครูรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ข้อ 4 ครูมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์ โดยไม่มีภาระงานจากโรงเรียน และข้อ 2 ครูมีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	D	I	PNI	ลำดับ
1. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.70	4.75	0.24	2
2. การปฏิบัติงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	4.69	4.73	0.19	3
3. การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติ	4.63	4.74	0.52	1
รวม	**4.67**	**4.73**	**0.28**	

จากตารางที่ 26 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อ 3 การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติ ข้อ 1 ครูรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และข้อ 2 การปฏิบัติงานของครูได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน ตามลำดับ

ขั้นที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	เพศ						t	p
	ชาย (n = 63)			หญิง (n = 154)				
	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.98	0.44	มาก	3.81	0.44	มาก	2.56	0.92
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.29	0.45	มาก	4.35	0.41	มาก	0.86	0.90
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.01	0.54	มาก	4.26	0.53	มาก	3.00	0.87
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.15	0.61	มาก	4.17	0.61	มาก	0.27	0.44
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.66	0.42	มากที่สุด	4.59	0.46	มากที่สุด	1.07	0.47
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.38	0.47	ปานกลาง	3.18	0.49	ปานกลาง	2.75	0.59

ตารางที่ 27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	เพศ						t	p
	ชาย (n = 63)			หญิง (n = 154)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.70	0.65	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด	0.43	0.62
รวม	**4.17**	**0.28**	**มาก**	**4.14**	**0.28**	**มาก**	**0.54**	**0.41**

จากตารางที่ 27 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	เพศ						t	p
	ชาย (n = 63)			หญิง (n = 154)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.82	0.32	มากที่สุด	4.76	0.32	มากที่สุด	1.07	0.44
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.72	0.31	มากที่สุด	4.59	0.37	มากที่สุด	2.51	0.68
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.85	0.89	มากที่สุด	4.69	0.40	มากที่สุด	1.85	0.81

ตารางที่ 28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	เพศ						t	p
	ชาย (n = 63)			หญิง (n = 154)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.73	0.56	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด	0.26	0.60
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.85	0.30	มากที่สุด	4.77	0.39	มากที่สุด	1.57	0.08
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.93	0.22	มากที่สุด	4.88	0.72	มากที่สุด	0.49	0.08
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.68	0.63	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด	0.05	0.47
รวม	**4.79**	**0.26**	**มากที่สุด**	**4.79**	**0.36**	**มากที่สุด**	**1.73**	**0.99**

จากตารางที่ 28 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	p
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 97)			ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 120)				
	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ	$\bar{X}$	$S.D.$	ระดับ		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.87	0.42	มาก	3.84	0.46	มาก	0.57	0.40
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.36	0.42	มากที่สุด	4.31	0.42	มากที่สุด	0.75	0.72
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.09	0.55	มากที่สุด	4.26	0.52	มากที่สุด	2.22	0.63
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.16	0.61	มากที่สุด	4.17	0.61	มากที่สุด	0.04	0.84
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.67	0.42	มากที่สุด	4.57	0.46	มากที่สุด	1.76	0.06
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.27	0.47	มาก	3.21	0.50	มาก	0.87	0.45
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.66	0.65	มากที่สุด	4.68	0.57	มากที่สุด	0.27	0.27
รวม	**4.16**	**0.26**	**มากที่สุด**	**4.15**	**0.29**	**มาก**	**0.21**	**0.17**

จากตารางที่ 29 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	**ประสบการณ์ในการทำงาน**						**t**	**p**
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 97)			**ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 120)**				
	$\bar{X}$	***S.D.***	**ระดับ**	$\bar{X}$	***S.D.***	**ระดับ**		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	4.81	0.30	มากที่สุด	4.76	0.33	มากที่สุด	1.12	0.22
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	4.66	0.33	มากที่สุด	4.60	0.38	มากที่สุด	1.27	0.20
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.80	0.73	มากที่สุด	4.68	0.42	มากที่สุด	1.54	0.66
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.77	0.42	มากที่สุด	4.66	0.57	มากที่สุด	1.52	0.11
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	4.83	0.36	มากที่สุด	4.76	0.37	มากที่สุด	1.34	0.06
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.91	0.28	มากที่สุด	4.89	0.79	มากที่สุด	0.24	0.06

ตารางที่ 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประสบการณ์ในการทำงาน						t	p
	น้อยกว่า 5 ปี (n = 97)			ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป (n = 120)				
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ		
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	4.66	0.61	มากที่สุด	4.71	0.49	มากที่สุด	0.66	0.17
รวม	**4.78**	**0.26**	**มากที่สุด**	**4.71**	**0.32**	**มากที่สุด**	**1.56**	**0.14**

จากตารางที่ 30 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	0.41	2.10	0.10
	ภายในกลุ่ม	42.21	213	0.19		
	รวม	43.46	216			
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.22	3	0.40	2.36	0.07
	ภายในกลุ่ม	36.75	213	0.17		
	รวม	37.98	216			
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.29	3	0.99	0.32	0.80
	ภายในกลุ่ม	64.60	213	0.30		
	รวม	64.90	216			

ตารางที่ 31 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.66	3	0.55	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	75.97	213	0.35		
	รวม	77.63	216			
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	0.36	1.81	0.14
	ภายในกลุ่ม	42.42	213	0.19		
	รวม	43.50	216			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.43	3	1.14	4.96*	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.13	213	0.23		
	รวม	52.56	216			
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.34	3	0.44	1.22	0.30
	ภายในกลุ่ม	78.18	213	0.36		
	รวม	79.53	216			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	3	0.03	0.45	0.71
	ภายในกลุ่ม	16.95	213	0.08		
	รวม	17.06	216			

$p<.05$

จากตารางที่ 31 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ขนาดโรงเรียน		เล็ก	กลาง	ใหญ่	ใหญ่พิเศษ
	$\bar{X}$	2.58	3.14	3.17	3.34
เล็ก	2.58	-	0.55	0.59	0.75*
กลาง	3.14		-	0.03	0.20
ใหญ่	3.17			-	0.16
ใหญ่พิเศษ	3.34				-

*$p<.05$

จากตารางที่ 32 พบว่า สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

ตารางที่ 33 ความแตกต่างสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	3	0.18	1.82	0.14
	ภายในกลุ่ม	21.33	213	0.10		
	รวม	21.88	216			
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	3	0.22	1.76	0.15
	ภายในกลุ่ม	27.55	213	0.12		
	รวม	28.24	216			

ตารางที่ 33 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.83	3	0.27	1.93	0.12
	ภายในกลุ่ม	30.52	213	0.14		
	รวม	31.35	216			
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.48	3	0.49	2.03	0.10
	ภายในกลุ่ม	51.82	213	0.24		
	รวม	53.31	216			
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.94	3	0.31	2.15	0.09
	ภายในกลุ่ม	31.17	213	0.14		
	รวม	32.11	216			
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.56	3	0.18	1.55	0.20
	ภายในกลุ่ม	25.68	213	0.12		
	รวม	26.24	216			
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	1.50	3	0.50	1.65	0.17
	ภายในกลุ่ม	64.62	213	0.30		
	รวม	66.13	216			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.55	3	0.18	2.22	0.08
	ภายในกลุ่ม	17.67	213	0.08		
	รวม	18.22	216			

จากตารางที่ 33 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่า สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ขั้นตอนที่ 1 การสังเคราะห์แนวทางจากการศึกษาการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ผู้จัยนำผลการศึกษาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI) โดยเรียงตามลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไปสร้างเป็น แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาชลบุรี 2 สังกัดเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยทำการศึกษาการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ด้วยการทบทวนวรรณกรรมในอดีต ประกอบด้วย เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 34 การสังเคราะห์แนวทางจากการศึกษาการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
1	วรรณา วงษ์ธง (2558)	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาให้ครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
		“ในแต่ละหน่วยงานต้องมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานในแต่ละงาน เพื่อหาแนวทางในการลดขั้นตอนหรือจัดระบบงานที่จะพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ใช้เวลาการทำงานน้อยลง เพื่อไม่ให้เกิดการคั่งค้างของงานจะได้มีเวลาให้กับครอบครัวมากขึ้น” “หากไม่ใช่ภารกิจที่จำเป็นจริง ๆ องค์การไม่ควรจัดงานในวันหยุดพักผ่อน โดยเฉพาะ วันเสาร์-อาทิตย์ เพื่อให้บุคลากรได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม ”
2	มูฮัมหมัด มะลี (2560)	ทุกฝ่ายควรแบ่งเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาให้ครอบครัว ในขณะที่ผู้บริหารควรจัดเวลาไปอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมให้ครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน
3	สุธิดา ถนอมวงษ์ (2560)	ดำเนินการจัดการกำลังคนให้สมดุลกันระหว่างปริมาณงานกับจำนวนพนักงาน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง กำหนดขอบเขตภาระหน้าที่ในการทำงานและจัดทำคู่มือ ระเบียบการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานก่อนปฏิบัติงาน
4	สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง (2560)	ผู้บริหารควรมีนโยบายในการบริหารจัดการกับบุคลากร เพื่อลดภาวะความตึงเครียดของบุคลากรในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข โดยที่โรงเรียนมีการจัดแบบแผนการปฏิบัติงาน นโยบาย โครงการ และเป้าหมาย ที่มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งชีวิตการงานและชีวิตที่บ้าน บุคลากรควรมีความสามารถ ในการบริหารทรัพยากรที่ตนเองมีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการจัดสรรเวลา

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
		การแบ่งเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้มีคุณภาพชีวิตดี มีความสุข ครอบครัวมีความอบอุ่น ดังนั้นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าของตนเอง องค์กร และสังคมในที่สุด
5	นฤมล จิตรเอื้อ (2561)	ควรจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม สามารถทำงานที่รับผิดชอบเสร็จทันกำหนด มีความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและหลังเวลางาน การทำงานไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัว งานที่ทำไม่ทำให้เกิดความเครียด
6	ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และคณะ (2561)	1. กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการบริหารความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม 2. ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
7	จินตนา อุ่มครุฑ (2562)	1. การมีเวลาเพียงพอที่จะทำงานอดิเรกหลังจากปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมชี้แจงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานเสร็จสิ้นตามภารกิจ และมีการส่งเสริมงานอดิเรกภายในสถานศึกษาให้แก่ครู

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
		พร้อมทั้งมีการสนับสนุน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอดิเรกให้แก่ครู 2. การแบ่งเวลาสำหรับการปฏิบัติงานให้กับตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการจัดชั่วโมงการทำงานให้แก่ครูบนพื้นฐานของจำนวนชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ และมีการกำหนดวันหยุดและวันเวลาในการทำงานอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้ครูใช้สิทธิในวันหยุดเพื่อทดแทนการทำงานนอกเวลาของครู 3. การมีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวเสมอในวันหยุด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสร้างข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการใช้เวลาราชการ และเวลาวันหยุด มีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนร่วมกับครู เพื่อสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน และเป็นทิศทางเดียวกันในการปฏิบัติงาน
8	สมิตรา ทับหมื่นไวย (2563)	1. หน่วยงานมีการยืดหยุ่นเวลาเข้าและออกงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ “ในการปฏิบัติงานผู้บริหารให้ทุกคนถือปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของการเป็นข้าราชการที่ดี เข้า-ออกงานตรงตามเวลาราชการ ทั้งนี้ควรมีความยืดหยุ่นหากมีความจำเป็นหรือมีเหตุฉุกเฉินเป็นครั้งคราว โดยผู้บริหารควนมอบหมายให้หัวหน้าส่วนเป็นผู้พิจารณาในเหตุนั้น ๆ แล้วทำบันทึกเรียนให้ผู้บริหารทราบ”

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
		"หน่วยงานควรมีการยืดหยุ่นเวลาเข้าและออกงานในกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินขึ้นอย่างกะทันหัน เช่น เกิดภัยน้ำท่วม อุบัติเหตุและเจ็บป่วย ซึ่งเป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ไม่เกิดความย่อท้อต่อการปฏิบัติงาน" "หน่วยงานควรมีการยืดหยุ่นเวลาเข้าและออกโดยทำการบันทึกขออนุญาตหัวหน้างาน กรณีมีกิจธุระจำเป็นเร่งด่วน" 2 หน่วยงานมีมุมพักผ่อนหย่อนใจหรือมุมสันทนาการสำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ "การทำงานบางครั้งอาจเกิดความเครียดขึ้นได้ ดังนั้นหน่วยงานควรมีมุมพักผ่อนหย่อนใจหรือมุมสันทนาการสำหรับบุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น จัดให้มีมุมกาแฟ มีหนังสืออ่านเล่น เป็นการผ่อนคลายความตึงเครียด ส่งผลทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปฏิบัติงานต่อได้" "ควรจัดสถานที่ในการพักผ่อน ทานอาหาร และมุมกาแฟ เพียงจุดเดียว ไม่ต้องกระจายตามห้อง เพื่อให้บุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและเกิดความสะอาดเรียบร้อย"

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
9	ศรัญญู พรหมปาลิต และคณะ (2564)	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณามอบหมายงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคนและวางแผนมอบหมายภาระงานอื่น ๆ หมุนเวียนสับเปลี่ยนกันหรือใช้ระบบอาสาสมัครเพื่อสร้างความเต็มใจในการปฏิบัติงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดประชุมผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการออกคำสั่งการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มอบมหาย เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้านเต็มตามศักยภาพตามความสนใจความถนัด ความต้องการ เหมาะสมกับหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมาย
10	บุริศร์ กาใจ (2566)	ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิต ส่งผลให้บุคลากรประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 34 (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อผู้วิจัย (ปี)	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
11	ประภาพรรณ สิงห์เรือง และคณะ (2566)	วางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงาน หรือมอบหมายงานให้เหมาะสม ชัดเจน การทำงานของครูจะได้ไม่หนักจนเกินไปจนส่งผลกระทบต่อครอบครัว และการกำหนดนโยบายคืนครูสู่ห้องเรียน โดยให้ลดภาระงานที่เป็นเอกสารนอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง ครูจะได้มีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ
12	ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และคณะ (2567)	องค์กรควรมีการปรับปรุงขั้นตอนในการปฏิบัติงานให้มีความกระชับ ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อลดเวลาในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับบุคลากร ไม่มอบหมายงานให้หนักเกินไป เพื่อให้บุคลากรไม่เครียด ไม่มีปัญหากับชีวิตครอบครัวและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน
13	สุเมธ งามกนก (2567)	การส่งเสริมให้ครูมีสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการให้วันหยุดและเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และไม่กดดันให้ครูต้องทำงานนอกเวลางานอย่างไม่จำเป็น

จากตารางที่ 34 พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความหลากหลาย โดยแต่ละแนวทางมีส่วนช่วยส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในด้านกายภาพ จิตใจ และการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพพึงประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไปสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยเรียงลำดับความต้องการและความจำเป็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ตามลำดับ จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยได้นำข้อมูลด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยไปสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ภาควิชาการบริหารการศึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน HRM/HRD ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน และอดีตผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ วิธีเลือกแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ เป็นผู้มีความรู้ในการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร มีประสบการณ์ด้านการกำหนดแนวทาง นโยบายของสถานศึกษาที่มีคุณภาพ มีความรู้และความสามารถในเรื่องการวางแผนหรือแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 6 ท่าน ดังนี้

1. อาจารย์ ดร.ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
2. อาจารย์ ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน HRM
3. นายอภิเดช สุรเกียรติ์กุล	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบ้านงิ้ว (แช่มบุญชูอุทิศ) ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก
4. ดร.ณัชชา วชิรหัตถพงศ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลพณิชยการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน
5. นางสาวยุพยง วุ้นวงษ์	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
6. จ่าสิบเอกนิธิ โพธิ์ทอง	อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพานทอง (สุทธิศิริประชาสรรค์)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์และได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลอย่างดียิ่งจากผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองเห็นถึงความสำคัญระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของครู เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง โดยการ **“กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว”** กล่าวคือ เมื่องานสิ้นสุดในเวลาราชการ ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีเวลาส่วนตัวอย่างเพียงพอเพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) หรือพักผ่อนตามความสนใจโดยไม่ต้องวิตกกังวลกับภาระงานของโรงเรียน ดังนั้น การจัดสรรเวลา จึงเป็นเรื่องสำคัญ การแบ่งเวลา การจัดการงานและหน้าที่ให้เสร็จเรียบร้อยภายในชั่วโมงการปฏิบัติงานก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงานและมีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว (อาจารย์มหาวิทยาลัยคนที่ 2, สัมภาษณ์) การทำงานอย่างมีแบบแผนและรู้จักจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้หน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวดำเนินไปควบคู่กันอย่างสมดุล โดยไม่ให้ภาระหน้าที่กลายเป็นอุปสรรคต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ ดังนั้น **“ต้องมีการวางแผนการทำงาน”** เพราะเมื่อมีการวางแผนการทำงานอย่างชัดเจน จะทำให้ทราบได้ว่างานแต่ละชิ้นควรเริ่มต้นเมื่อใด และควรแล้วเสร็จภายในช่วงเวลาใด ดังนั้นหากมีการวางแผนในการทำงานจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างเป็นระบบมีทิศทาง และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้หากงานบางส่วนเกิดขึ้นโดยไม่อยู่ในแผนงานที่วางไว้ล่วงหน้า หรือเป็นงานเฉพาะกิจที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า **“ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาวิธีจัดการงานอย่างเหมาะสม โดยพยายามประเมินว่างานนั้นสามารถจัดวางให้อยู่ในส่วนใดของแผนงานเดิมได้บ้างโดยไม่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของภารกิจหลักและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู”** ซึ่งสอดคล้องกับ (อาจารย์มหาวิทยาลัยคนที่ 1, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูมีวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อการพักผ่อนอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ **“ลดการมอบหมายงานในช่วงวันหยุด และหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของครู”** ส่งเสริมการใช้ระบบออนไลน์ในการส่งงานหรือสื่อสารในเวลาราชการเท่านั้น และปลูกจิตสำนึกในองค์กรให้เคารพเวลาส่วนตัวของครูทุกคน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การ **“ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู”** ไม่ว่าจะเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน ที่ช่วยอำนวยความสะดวกให้การทำงานของครูมีความง่ายขึ้น เช่น เทคโนโลยี อินเทอร์เน็ต การเข้าถึงแหล่งข้อมูล แอปพลิเคชันทางการศึกษา กระดาษ คอมพิวเตอร์ เพราะหากมีการสนับสนุนเครื่องมือการทำงานก็จะสามารถทำงานได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมไปถึงการสนับสนุนทางด้านจิตใจ จากการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู (อาจารย์มหาวิทยาลัยคนที่ 2, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ (ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน, สัมภาษณ์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หนึ่งในแนวทางที่สามารถช่วยลดภาระงานของครูได้อย่างมีประสิทธิผล คือ **“การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน”** เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยลดระยะเวลาในการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน ดังนั้นหากมีเครื่องมือหรือระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ครูสามารถจัดสรรเวลาไปใช้ในการเตรียมการสอน พัฒนานักเรียน หรือมีช่วงเวลาใช้สำหรับชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ (อดีตผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 2, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การ **“สนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครู”** จากการจัดให้มีบ้านพักครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งช่วยให้ครูมีช่วงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น หรือ **“ควรจัดให้มีมุมพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงาน”** หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพร้อมและผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ (อาจารย์มหาวิทยาลัย คนที่ 1, สัมภาษณ์) ควรมีการจัดตารางงานให้ชัดเจนและลดงานนอกเวลาราชการลง **“สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน”** นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมดูแลสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายหรืออบรมด้านสุขภาพ และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เข้าใจและสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของครูทุกคน โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบริบทชีวิตของครูแต่ละคน สอดคล้องกับ (ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูในวันสำคัญหรือในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการให้รางวัลเชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นการเสริมสร้างพลังใจให้กับครู

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณา **“วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน”** ทั้งนี้ ควรมีการประเมินปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับครู โดยการ **“กำหนดจำนวนชั่วโมงภาระงานที่ครูแต่ละคนสามารถรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปหรือเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน”** รวมทั้งควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่มอบหมายนั้นสามารถ

ดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของครู (อาจารย์คนที่ 2, สัมภาษณ์) ซึ่งสอดคล้องกับ (ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, สัมภาษณ์) **“Put the right man on the right job”** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการมอบหมายงานให้กับคนที่มีความเหมาะสมทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพกับงานนั้น ๆ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณานโยบายการพัฒนาการศึกษาที่ได้รับในแต่ละครั้ง เนื่องจากที่ผ่านมา นโยบายหลายประการขาดความต่อเนื่องและไม่สอดคล้องกับแผนการพัฒนาการศึกษาในระยะยาวของสถานศึกษา เพราะเมื่อมีแนวคิดหรือทฤษฎีใหม่ ๆ ก็มักนำมาลงสู่สถานศึกษาและนำมาปฏิบัติในระยะสั้น ๆ โดยไม่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาที่ชัดเจน ซึ่งทำให้ครูต้องแบกรับกับงานเหล่านั้น ที่อาจส่งผลให้ครูต้องปรับตัวในการทำงานอยู่บ่อยครั้ง การปรับตัวเหล่านี้แม้มีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่หากเกิดขึ้นบ่อยครั้งและรวดเร็วเกินไป ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การกำหนดเป้าหมายภายในระยะเวลา 5 ปี สถานศึกษาจะทำสิ่งใดให้สำเร็จเพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษา เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถประเมินผลได้ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเพื่อ **“สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้”** รวมถึง **“ปรับลดการมอบหมายงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงานที่มากเกินจำเป็น”** (อดีตผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ (อาจารย์มหาวิทยาลัยคนที่ 1, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม โดยส่งเสริมให้ครูสามารถบริหารงานให้เสร็จภายในเวลาราชการ อันจะช่วยลดความเครียดและภาระงานที่เกินสมควร รวมถึง **“ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน”** เพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น และส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้าใจและเคารพความหลากหลายของชีวิตส่วนตัวครูแต่ละคน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขในชีวิต ดังนั้น ควรลดงานที่ไม่จำเป็น เช่น งานเอกสารหรือกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือภารกิจหลักของครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน และ **“จัดประชุมหรืออบรมภายในเวลาราชการเท่านั้น”** นอกจากนี้ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าของชีวิตครอบครัวและสนับสนุนให้ครูสามารถจัดสรรเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความเร่งรีบและความเครียดในการทำงานของครู **“ควรมีระบบแบ่งงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือฝ่ายงานต่าง ๆ อย่าง**

เหมาะสม ไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป" นอกจากนี้ควรใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดการงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาต้องคอยดูแลไม่ให้มอบหมายงานเกินขอบเขตจนกระทบชีวิตส่วนตัวของครู

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะครู การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูทุกคนจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากครูทุกคนต้องมีการทำงานร่วมกัน ต้องมีการประสานการทำงาน ดังนั้นหากครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะส่งผลให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น ครูทุกคนร่วมมือช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้น รวมถึงตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพกับครูเช่นกัน โดยการเป็น **"ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)"** คือ **"ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการทำงานและตัวครูผู้ปฏิบัติงานทั้งสองอย่างให้เกิดความสมดุลกัน"** การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงทั้งภารกิจของสถานศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากรครู หากมุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานโดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจหรือความต้องการของครู อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจและลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (อดีตผู้บริหารสถานศึกษาคนที่ 1, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับ (อาจารย์มหาวิทยาลัยคนที่ 1, สัมภาษณ์) ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการ **"ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดจากงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน"** รวมถึงจัดระบบงานให้ชัดเจน ไม่รบกวนเวลาส่วนตัวของครู และส่งเสริมให้ครูรู้จักดูแลตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป

1.6 แนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาแล้ว ยังจำเป็นต้อง **"มีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม"** โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากรครูควรเริ่มต้นจาก **"การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน"** อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด เมื่อได้รับข้อมูลที่สะท้อนบริบทและความต้องการของครูแล้ว ผู้บริหารควรจัดประชุมเพื่อร่วมกันระดมความคิดเห็นกับคณะครู โดยชี้แจงแนวทาง วิสัยทัศน์ และทิศทางในการดำเนินงานด้านการบริหารบุคลากร พร้อมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะแนวทางจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในที่ประชุม ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์และ

สังเคราะห์เป็นองค์รวม เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก, สัมภาษณ์)

จากการดำเนินการสัมภาษณ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

ตารางที่ 35 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	1. จัดให้มีชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม
ข้อที่ 1กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว	2. มีการวางแผนการทำงาน 3. ลดการมอบหมายงานในช่วงวันหยุดและหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของครู
ข้อที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู	4. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน 5. สนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครู 6. จัดให้มีมุมพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงาน
ข้อที่ 3 วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน	7. วางแผนมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของครู เพื่อไม่ให้ครูมีภาระงานที่หนักมากเกินไป 8. กำหนดจำนวนชั่วโมงภาระงานที่ครูแต่ละคนสามารถรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปหรือเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน 9. Put the right man on the right job

ตารางที่ 35 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้อที่ 4 สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้	10. ปรับลดการมอบหมายงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงานที่มากเกินจำเป็น 11. ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน 12. จัดประชุมหรืออบรมภายในเวลาราชการเท่านั้น 13. ควรมีระบบแบ่งงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้ภาระตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป
ข้อที่ 5 ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)”	14. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการทำงานและต่อตัวครูผู้ปฏิบัติงานทั้งสองอย่างให้เกิดความสมดุลกัน 15. ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดจากงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน
แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก ข้อที่ 6 มีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	16. ศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาอุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน

จากตารางที่ 35 พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 36 การสังเคราะห์เป็นประเด็นหลักสำคัญที่สกัดได้จากบทสัมภาษณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นหลักที่นำเสนอ
1. ดร.ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์	- “ลดการมอบหมายงานในช่วงวันหยุดและหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของครู” - “สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อน” - “ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน” - “จัดประชุมหรืออบรมภายในเวลาราชการเท่านั้น” - “ควรมีระบบแบ่งงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้ภาระงานตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป” - “ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดจากงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน”
2. ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	- “กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว” - “การวางแผนการทำงาน” - “ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาวิธีจัดการงานอย่างเหมาะสม” - “ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู” - “วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน” - “กำหนดจำนวนชั่วโมงภาระงานที่ครูแต่ละคนสามารถรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปหรือเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อน”

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ประเด็นหลักที่นำเสนอ
3. นายอภิเดช สุรเกียรติ์กุล	- “Put the right man on the right job” - “มีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม” - “การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน”
4. ดร.ณัชชา วชิรหัตถพงศ์	- “การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน”
5. นางสาวยุพยง วุ้นวงษ์	- “สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้” - “ปรับลดการมอบหมายงานนอกเหนือเวลาปฏิบัติงานที่มากเกินจำเป็น” - “ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)”
6. จ่าสิบเอกนิธิ โพธิ์ทอง	- “สนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครู” - “ควรจัดให้มีมุมพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงาน”

จากตารางที่ 36 สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 6 ท่าน เสนอมา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้วางแนวทาง กำกับดูแล และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู

ระยะที่ 3 เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 8 ท่าน ดังนี้

1. นางณัฐรินีย์ จิรัตติกานนท์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์)
2. นางสาวอัญชลี ผสมทรัพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม
3. นางสาวสายใหม ภารประดับ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร
4. ดร.เจตปรียา ขำเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง
5. นายปิยะกฤษ ไชยมิ่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา
6. นางสาวนิลวรรณ วัฒนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา
7. นางสาวสมพร หิรัญลักษณ์สุต	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
8. นายประโยชน์ กีรติปกรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร

ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการสนทนากลุ่มและได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลอย่างดียิ่งจากผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยสรุปประเด็น การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่สำคัญได้ดังนี้

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นพ้องกันว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในการดำเนินงานแต่ให้ข้อสังเกตบางประการเพื่อทำให้แนวทางมีความสมบูรณ์มากขึ้น ดังนี้ ข้อที่ 1 ควรปรับแนวทางการดำเนินจาก “การกำหนดโยบาย” เป็น “การประชุมแบบมีส่วนร่วม” เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครูและร่วมกันกำหนด “ข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา” เกี่ยวกับเวลาการทำงานที่เหมาะสม

ข้อที่ 2 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและความรู้ของบุคลากรครู เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้กับครู ไม่ใช่การเพิ่มภาระงาน ดังนั้น ควรมีการเสริมแนวทางด้วยการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่นศักยภาพ ข้อที่ 3 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ ของครูแต่ละคน ข้อที่ 4 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ จัดประชุมชี้แจงภาพรวมโครงสร้างภาระงานทั้งโรงเรียน เพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้ ข้อที่ 5 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ ในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น ควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามงาน กลุ่มคน หรือบริบทที่เกิดขึ้น และข้อที่ 6 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ ปรับวิธีการเก็บข้อมูลให้หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

ตารางที่ 37 การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ประเด็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประเด็นข้อเสนอแนะ ข้อแก้ไขแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	
ข้อที่ 1 กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว	ข้อที่ 1 ควรปรับแนวทางการดำเนินจาก “การกำหนดโยบาย” เป็น “การประชุมแบบมีส่วนร่วม” เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครูและร่วมกันกำหนด “ข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา” เกี่ยวกับเวลาการทำงานที่เหมาะสม
ข้อที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่อลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน	ข้อที่ 2 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและความรู้ของบุคลากรครู เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้กับครูไม่ใช่การเพิ่มภาระงาน ดังนั้น ควรมีการเสริมแนวทางด้วยการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

ตารางที่ 37 (ต่อ)

ประเด็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู	ประเด็นข้อเสนอแนะ ข้อแก้ไขแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
ข้อที่ 3 วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน	ข้อที่ 3 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครูแต่ละคน
ข้อที่ 4 สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้	ข้อที่ 4 ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ จัดประชุมชี้แจงภาพรวมโครงสร้างภาระงานทั้งโรงเรียนเพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้
ข้อที่ 5 ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)	ข้อที่ 5 ข้อเสนอแนะคือ ในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น ควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามงาน กลุ่มคน หรือบริบทที่เกิดขึ้น
ข้อที่ 6 มีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม	ข้อที่ 6 การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ ปรับวิธีการเก็บข้อมูลให้หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

จากตารางที่ 37 สรุปได้ว่า การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 8 ท่าน เสนอมา พบว่า ประเด็นข้อเสนอแนะ ข้อแก้ไขในแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับบริบทของสถานศึกษาเพิ่มมากขึ้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์การวิจัยคือ เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และเพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ตามลำดับ

1.3 ลำดับความต้องการจำเป็น (PNI) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ และด้านความภาคภูมิใจในองค์การ ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่ คือ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองเห็นถึงความสำคัญระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของครู เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง โดยการ “กำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว” กล่าวคือ เมื่องานสิ้นสุดในเวลาราชการ ครูควรได้รับการส่งเสริมให้มีเวลาส่วนตัวอย่างเพียงพอเพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (work-life balance) หรือพักผ่อนตามความสนใจโดยไม่ต้องวิตกกังวลกับภาระงานของโรงเรียน การแบ่งเวลา การจัดการงานและหน้าที่ให้เสร็จเรียบร้อยภายในชั่วโมงการปฏิบัติงานก็จะทำให้ไม่เกิดปัญหาในการทำงานและมีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว การทำงานอย่างมีแบบแผนและรู้จักจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม จะช่วยให้หน้าที่การงานและชีวิตส่วนตัวดำเนินไปควบคู่กันอย่างสมดุล โดยไม่ให้ภาระหน้าที่กลายเป็นอุปสรรคต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในด้านอื่น ๆ ดังนั้น “ต้องมีการวางแผนการทำงาน” หากมีการวางแผนในการทำงานจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีทิศทาง และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ หากงานบางส่วนเกิดขึ้นโดยไม่อยู่ในแผนงานที่วางไว้ล่วงหน้าหรือเป็นงานเฉพาะกิจที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า “ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาวิธีจัดการงานอย่างเหมาะสม โดยพยายามประเมินว่างานนั้นสามารถจัดวางให้อยู่ในส่วนใดของแผนงานเดิมได้บ้างโดยไม่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของภารกิจหลักและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู” ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูมีวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อการพักผ่อนอย่างแท้จริง โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนงานล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ

“ลดการมอบหมายงานในช่วงวันหยุด และหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของครู” ส่งเสริมการใช้ระบบออนไลน์ในการส่งงานหรือสื่อสารในเวลาราชการเท่านั้น และปลูกจิตสำนึกในองค์กรให้เคารพเวลาส่วนตัวของครูทุกคน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน ลดความตึงเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน หนึ่งในแนวทางที่สามารถช่วยลดภาระงานของครูได้อย่างมีประสิทธิผล คือ “การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน” เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยลดระยะเวลาในการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน ดังนั้นหากมีเครื่องมือหรือระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้ครูสามารถจัดสรรเวลาไปใช้ในการเตรียมการสอน พัฒนานักเรียน หรือมีช่วงเวลาใช้สำหรับชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้บริหารควรให้การสนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครูจากการจัดให้มีบ้านพักครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งช่วยให้ครูมีช่วงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว ได้มากยิ่งขึ้น หรือ “ควรจัดให้มีมุมพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงาน” หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพร้อมและผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณา “วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน” ทั้งนี้ ควรมีการประเมินปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับครู โดยการ “กำหนดจำนวนชั่วโมงภาระงานที่ครูแต่ละคนสามารถรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปหรือเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน” รวมทั้งควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่มอบหมายนั้นสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของครู และ “Put the right man on the right job” ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักการมอบหมายงานให้กับคนที่มีความเหมาะสมทั้งด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพกับงานนั้น ๆ

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควร “สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้” ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขในชีวิต ดังนั้น “ควรลดงานที่ไม่จำเป็น” เช่น งานเอกสารหรือกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือภารกิจหลักของครู ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อความรวดเร็วในการทำงาน และ “จัดประชุมหรืออบรมภายในเวลาราชการเท่านั้น” ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างชัดเจน เพื่อลดความเร่งรีบและ

ความเครียดในการทำงานของครู “ควรมีระบบแบ่งงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้ภาระตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป”

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะครู การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูทุกคนจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากครูทุกคนต้องมีการทำงานร่วมกัน ต้องมีการประสานการทำงาน ดังนั้นหากครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะส่งผลให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น ครูทุกคนร่วมมือช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้น รวมถึงตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพกับครูเช่นกัน โดยการเป็น “ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management)” คือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการทำงานและต่อตัวครูผู้ปฏิบัติงานทั้งสองอย่างให้เกิดความสมดุลกัน การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงทั้งภารกิจของสถานศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากรครู หากมุ่งเน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานโดยไม่คำนึงถึงสภาพจิตใจหรือความต้องการของครู อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ขาดแรงจูงใจ และลดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการ “ส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดจากงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน”

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาแล้ว ยังจำเป็นต้อง “มีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม” โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของครู ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากรครูควรเริ่มต้นจาก “การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน” อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด

3. การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้ 1. ควรปรับแนวทางการดำเนินจาก “การกำหนดโยบาย” เป็น “การประชุมแบบมีส่วนร่วม” เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากครูและร่วมกันกำหนด “ข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา” เกี่ยวกับเวลาการทำงานที่เหมาะสม 2. ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ควรคำนึงถึงความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและความรู้ของบุคลากรครู เพื่อให้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวกให้กับครูไม่ใช่การเพิ่มภาระงาน ดังนั้น ควรมีการเสริมแนวทางด้วยการจัดฝึกอบรมที่เหมาะสม เพื่อให้ครูสามารถใช้เครื่องมือ

เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น 3. ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และประสบการณ์ของครูแต่ละคน 4. ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ จัดประชุมชี้แจงภาพรวมโครงสร้างภาระงานทั้งโรงเรียน เพื่อสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้ 5. ข้อเสนอแนะคือ ในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น ควรจะมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามงาน กลุ่มคน หรือบริบทที่เกิดขึ้นและ 6. ควรเพิ่มเติมแนวทางคือ ปรับวิธีการเก็บข้อมูลให้หลากหลายและเหมาะสมกับแต่ละบุคคล

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความคาดหวังที่สูงขึ้นของครูที่ต้องการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรรณ สิงห์เรือง และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคง มีกฎหมายว่าด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อให้ครูมีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคม จึงทำให้ครูมีรายได้ที่เหมาะสม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

การได้รับค่าตอบแทนของครูไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชา อุดม และคณะ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิภาพการบูรณาการทางสังคม ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับชุมชน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ประชาธิปไตยในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ปรับปรุงภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สะอาดอยู่เสมอ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการพัฒนาอาคาร สถานที่ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลกระตุ้นให้ครูอยากทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญมณี ศรีปลาด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะของงาน และความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับโอกาสในการอบรมศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ และได้รับโอกาสในการเข้าร่วมประชุมสัมมนา เพื่อนำความรู้มาพัฒนาตนเอง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกการศึกษาอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลิดา ละม้ายพันธุ์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีนโยบายด้านการพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างชัดเจน มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาทำให้ครูที่สามารถพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในวิชาชีพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิพล ไชยบุรี และคณะ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจพบว่า ด้านความก้าวหน้าโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X}$= 4.31, S.D.= .605)

1.5 ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เปิดโอกาสให้ครูได้พบปะพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีการทำงานร่วมกันนำไปสู่ความผูกพันในที่สุด ส่งผลให้บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นมิตร มีความรักใคร่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีทัศนคติต่องานที่

ได้รับมอบหมาย มีความรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติมากเกินไป ไม่ตรงกับความรู้ความถนัด มีการกำหนดขอบข่ายงานที่ไม่ชัดเจน ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูต้องการเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อสามารถดำรงชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ให้ภาระหน้าที่ในการทำงานส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทม์ คันธรักษ์ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก ในภาพรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความสมดุลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.69)

1.7 ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ สภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่ดี ครูประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัดอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล จิตรเอื้อ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.879 ที่มีค่าถ่วงน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.49-0.84 2) ระดับองค์ประกอบที่มีค่ามากที่สุด คือ ความภูมิใจในงานและองค์การ (mean = 3.84, S.D.=0.67) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ (mean = 3.74, S.D.=0.69) โอกาสการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ(mean = 3.73, S.D.=0.62) การปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (mean = 3.67, S.D.=0.64) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (mean = 3.59, S.D.=0.68) ความปลอดภัยในการทำงานที่ดี (mean= 3.52, S.D.=0.73) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (mean = 3.44, S.D.=0.77) 3)

ตอนที่ 2 ความแตกต่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมและรายด้าน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน

2.1 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสามารถในการปรับตัวและจัดการชีวิตของแต่ละบุคคลมีผลมากกว่าเพศ ครูบางคนอาจมีทักษะในการบริหารเวลา จัดสมดุลชีวิตส่วนตัวกับงานได้ดี ซึ่งไม่เกี่ยวกับว่าเป็นเพศใด แต่ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น ความแตกต่างทางเพศจึงไม่ใช่ตัวแปรหลักที่ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเสมอไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรันย์ภัทร พงษ์แขก และคณะ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสภาพที่ปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ระบบการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้ความเสมอภาคกับบุคลากรครูทุกช่วงอายุและประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิทธิฤทธิ์ รวมสุข (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปริมาณงานและความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ โรงเรียนขนาดใหญ่สามารถจัดสรรงานอย่างเป็นระบบ ครูมีหน้าที่เฉพาะ ทำให้สามารถบริหารเวลาได้ ขณะที่ครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องทำงานหลากหลายและมักไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน ส่วนผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูสามารถปรับตัวและจัดการกับบริบทของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ไม่ว่าขนาดโรงเรียนจะเล็กหรือใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพาณี รัตนนท์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมองเห็นถึงความสำคัญระหว่างการใช้ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานของครู เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขและประสิทธิภาพการทำงานของครูโดยตรง โดยการกำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว กล่าวคือ เมื่องานสิ้นสุดในเวลาราชการ ครูควรมีโอกาสใช้เวลาส่วนตัวกับครอบครัว หรือพักผ่อนตามความสนใจโดยไม่ต้องวิตกกังวลกับภาระงานของโรงเรียน ดังนั้น หากมีการวางแผนในการทำงานจะช่วยให้การทำงานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีทิศทาง และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้หากงานบางส่วนเกิดขึ้น โดยไม่อยู่ในแผนงานที่วางไว้ล่วงหน้า หรือเป็นงานเฉพาะกิจที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาวิธีจัดการงานอย่างเหมาะสม โดยพยายามประเมินว่างานนั้นสามารถจัดวางให้อยู่ในส่วนใดของแผนงานเดิมได้บ้างโดยไม่ส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของภารกิจหลักและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของครู

ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสมโดยส่งเสริมให้ครูสามารถบริหารงานให้เสร็จภายในเวลาราชการ อันจะช่วยลดความเครียดและภาระงานที่เกินสมควร ควรจัดให้ครูมีวันหยุดนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์เพื่อการพักผ่อนอย่างแท้จริง ลดการมอบหมายงานในช่วงวันหยุด และหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ ที่กระทบต่อเวลาส่วนตัวของครู ส่งเสริมการใช้ระบบออนไลน์ในการส่งงานหรือสื่อสารในเวลาราชการเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูรซีราวาตี ดือเระ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีประเด็นที่สำคัญได้แก่ ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่อง การมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทคโนโลยีสามารถช่วยลดระยะเวลาในการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน ดังนั้นหากมีเครื่องมือหรือระบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ครูสามารถจัดสรรเวลาไปใช้ในการเตรียมการสอน พัฒนานักเรียน หรือมีช่วงเวลาใช้สำหรับชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของครูจากการจัดให้มีบ้านพักครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งช่วยให้ครูมีช่วงเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวได้มากยิ่งขึ้น หรือ ควรจัดให้มีมุมพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างการปฏิบัติงาน หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครูให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพร้อมและผ่อนคลายระหว่างการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ควรส่งเสริมกิจกรรมดูแลสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายหรืออบรมด้านสุขภาพ และสร้างบรรยากาศในโรงเรียนที่เข้าใจและสนับสนุนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของครูทุกคน โดยคำนึงถึงความหลากหลายของบริบทชีวิตของครูแต่ละคน รวมไปถึงการสนับสนุนทางด้านจิตใจ จากการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำฝน ศิลปะพาณิชกุล และคณะ (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความก้าวหน้า การส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ศักยภาพ ด้วยการฝึกอบรม การสอนงานที่มุ่งพัฒนาความสามารถการส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในการบริหารองค์กร และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณา วิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความถนัดของครูแต่ละคน Put the right man on the right job ทั้งนี้ ควรมีการประเมินปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับครู โดยการกำหนดจำนวนชั่วโมงภาระงานที่ครูแต่ละคนสามารถรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ก่อให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปหรือเกิดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งควรติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่างานที่มอบหมายนั้นสามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด และไม่กระทบต่อคุณภาพชีวิตของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัยชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครู และปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับกำหนดเวลา

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขในชีวิต ดังนั้น ควรลดงานที่ไม่จำเป็น เช่น งานเอกสารหรือกิจกรรมที่อยู่นอกเหนือภารกิจหลักของครู ควรมีระบบแบ่งงานภายในกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือฝ่ายงานต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ไม่ให้ภาระตกอยู่ที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งมากเกินไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาริน จันทรวงค์ และคณะ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้แก่ ควรมีการกระจายงานให้เหมาะสมกับบุคคล และจัดให้มีโอกาสพักจริงในเวลาทำงาน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะครู การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูทุกคนจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น เนื่องจากครูทุกคนต้องมีการทำงานร่วมกัน ต้องมีการประสานการทำงาน ดังนั้นหากครูในสถานศึกษามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันก็จะส่งผลให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น ครูทุกคนร่วมมือช่วยเหลือกันให้งานสำเร็จได้เร็วขึ้น เพื่อให้ครูมีเวลามากขึ้น รวมถึงตัวผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพกับครูเช่นกัน โดยการเป็น ผู้นำแบบทีมงาน (Team Management) คือ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ทั้งการทำงานและตัวครู

ผู้ปฏิบัติงานทั้งสองอย่างให้เกิดความสมดุลกัน การบริหารที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงทั้งภารกิจของสถานศึกษาและความเป็นอยู่ของบุคลากรครู และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้มีการส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อลดความเครียดจากงานสนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน รวมถึงจัดระบบงานให้ชัดเจน ไม่รบกวนเวลาส่วนตัวของครู และส่งเสริมให้ครูรู้จักดูแลตนเองทั้งด้านร่างกายและจิตใจควบคู่กันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญมน ศิลปะสมบูรณ์ (2567) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคของบุคลากร อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย พบว่า ควรเพิ่มความตระหนักในความสำคัญของสมดุลชีวิตการทำงาน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ทางการบริหารจัดการบุคลากรครูอย่างเป็นระบบและเหมาะสม การกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารบุคลากรครูควรเริ่มต้นจาก การศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูแต่ละคนอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาปัญหา อุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน อันจะนำไปสู่การวางแผนพัฒนาครูได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปามิกา เรืองสาทร และคณะ (2568) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า การมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีส่งผลต่อการปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม องค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรสามารถจัดสรรเวลาได้อย่างสมดุล พร้อมทั้งสนับสนุนการสร้างความผูกพันในองค์กร เพื่อลดปัญหาความเครียดจากงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

3. การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากการศึกษาแนวคิด หลักการ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และการสังเคราะห์วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารงานโดยคำนึงถึง นโยบายที่มีความเหมาะสม การสร้างองค์กรที่เป็นพลวัตเชิงบวก มีแนวทาง

บริหารจัดการในสถานศึกษาที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ Cummings and Worley (2005) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจในงานและมีสุขภาพจิตที่ดีที่พนักงานจะได้รับจากประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ผลตอบแทน ความปลอดภัยในการทำงาน ความก้าวหน้า เป็นต้น มาเป็นตัววัด ดังนั้น การให้การสนับสนุนคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทั้งในเรื่องของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภาคภูมิใจในองค์การ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะมองข้ามไม่ได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ วรรณา วงษ์ธง (2558, อ้างถึงใน อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย, 2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์การของพนักงานได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ แนวทาง และการตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ผู้วิจัยมีข้อเสอนแนะสิ่งที่ควรพัฒนา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเฉพาะในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดความเครียดจากการทำงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุข มีประสิทธิภาพ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ให้ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายขอบเขตเวลาที่ชัดเจนระหว่างช่วงเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว โดยการจัดให้มีชั่วโมงการทำงานให้มีความเหมาะสม ลดการมอบหมายงาน

ในช่วงวันหยุดและหลีกเลี่ยงการประชุมหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัว และช่วยสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่ครู

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของครู โดยการใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงานเอกสารที่ซ้ำซ้อนหรือใช้เวลานาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระยะยาว

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์และมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครูแต่ละคน โดยการวางแผนมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถและเวลาของครู การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จะทำให้ใช้เวลาในการทำงานน้อยลงและมีผลลัพธ์การทำงานที่สูงขึ้น

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่และขอบข่ายภาระงานของครู เพื่อให้ครูสามารถตั้งตัวรับกับภาระงานได้ และเพื่อหลีกเลี่ยงการทำงานที่ซ้ำซ้อน

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมกิจกรรมสันทนาการที่หลากหลายในสถานศึกษา เพื่อลดความเครียดจากงาน สนับสนุนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและให้กำลังใจกันและกัน โดยการบริหารงานแบบผู้นำแบบทีมงาน (Team Management) และส่งเสริมให้ครูแสดงออกถึงวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาและทำความเข้าใจบริบทของครูอย่างลึกซึ้ง ทั้งในด้านการดำเนินชีวิต ความเป็นอยู่ สภาพครอบครัว เพื่อค้นหาอุปสรรค หรือความต้องการที่แท้จริงของครูแต่ละคน เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรครูและเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำแนวทางการคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ไปทดลองใช้เพื่อศึกษาผลและนำมาพัฒนาต่อยอดให้เป็นแนวทางที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. ควรศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ เพื่อให้เข้าใจถึงบริบท เงื่อนไข และองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละขนาดของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

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

เกศินี สันจะโป๊ะ. (2560). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2561). *หลักการจัดการและองค์การ*. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

จินตนา อุ่มครุฑ. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

จิรัชญา ชัยชุมขุน. (2564, 16 พฤศจิกายน). *ภาระงานล้น แต่เงินน้อย สรุปปัญหา ทำไมครูไทยอยากลาออกเมื่อครูถูกผลักให้เป็นผู้เสียสละ*. The MATTER. https://thematter.co/social/education/why-thai-teachers-wanna-quit/160415

ชัญญา สิงห์ทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงานสายการบินต้นทุนต่ำ* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และ แสงจิตต์ ไต่แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 7*(3), 33.

ชวนชม ชินะตังกูร และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของบุคลากรการศึกษา สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศิลปากรศึกษาศาสตร์, 9*(2), 28.

ณชบงกช รื่นริด, ชูชาติ พะยอม, ภูวดล จุลสุคนธ์. (2564). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. *วารสารลวะศรี, 8(*2), 13.

ธารทิพย์ ไชยโวหาร และวรวิทย์ จินดาพล. (2560). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูของโรงเรียนในสหวิทยาเขตน้ำพอง-กระนวน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. *การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8, 8*(8), 1034.

ธีราภัทร ขัติยะหล้า. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัย นอร์ท-เชียงใหม่. *8*(3), 44.

ธัญมน ศิลปะสมบูรณ์. (2567). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการทำงานของบุคลากร การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

นงลักษณ์ ฤทธิ์คำ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชครู โรงเรียนนวมินทราชินูทิศสวนกุหลาบวิทยาลัย ปทุมธานี* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). *พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

นูรซีราวาตี ดือเระ. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสงขลา สตูล* [สารนิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เนตรพัณณา ยาวิราช. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ : บริษัทเซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

น้ำฝน ศิลปะพาณิชกุล และ กมลวรรณ วรรณธนัง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลชะแมบ อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, *6*(6),42.

นัทกร ไชยธงรัตน์ และ ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,*

นฤมล จิตรเอื้อ, ประสพชัย พสุนนท์, และ ธีระวัฒน์ จันทึก. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. *วารสารบริหารธุรกิจ เทคโนโลยีมหานคร, 15*(1), 210.

บุริศร์ กาใจ. (2566). *แนวทางการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย* [การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ปัทม์ คันธรักษ์. (2566). การศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนบ้านปงสนุก [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ปามิภา เรื่องสาทร และ ในตะวัน กำหอม. (2568). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. *วารสารสถาบันพอดี, (2)*4, 14.

ปณิธาน ศักดิ์สุภา และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. *คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, 4*(3), 94. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/issue/download/17122/4375

ปุณยนุช พิมใจใส และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่. *วารสารพยาบาลทหารบก, 22*(1), 254-263.

ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ชัชชญา พีระธรณิศร์. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 8*(2), 501.

ประเสริฐ อินทร์รักษ์, ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ และ สงวน อินทร์รักษ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายวิชาการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร, 11*(3), 26.

ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กระทรวงศึกษาธิการ. http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research

พระครูปลัด ประสิทธิ์ ปสิทฺโธ. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปรับตัวในการปฏิบัติงานช่วงสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21*(2), 82-96.

พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

ไพรภ รัตนชูวงศ์. (2564). *กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

มาริน จันทรวงค์, ลำเนา เอี่ยมสะอาด และ ผ่องลักษม์ จิตต์การุญ. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงครามและแนวทางการพัฒนา. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 7*(1), 111.

มูฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

รติกรณ์ จงวิศาล. (2554). *มนุษยสัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ฤทธิพล ไชยบุรี และ ตระกูล จิตวัฒนากร. (2565). การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพนักงานของบริษัทอีคอมเมิร์ซจีนในกรุงเทพมหานคร. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5*(2), 118.

วิทยา อินทร์สอน. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในอุตสาหกรรม*. http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773andsection=30andissues=74

วิทยา แสงมณี. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจระดับชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจจราจรกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์] .มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

วรรณา วงษ์ธง. (2558). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

วิไลพร ไชยโย. (2559). *รูปแบบการพัฒนาศักยภาพของผู้นำท้องถิ่นกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่* . มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ศรัญญู พรหมปาลิต, ปองภพ ลีนะวงศ์, สะถิระ เผือกประพันธุ์, ธัญลักษณ์ ครึ่งธิ, มังกร ศรีเจริญกูล. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซีเทคแปซิฟิค จังหวัดพะเยา*. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิค.

ศรันย์ภัทร พงษ์แขก, เพชราวลัย ถิระวณัฐพงศ์, วิโรชน์ หมื่นเทพ. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล อำเภอทองผาภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. ใน การวิจัยประยุกต์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ (บ.ก.), *การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคดิจิทัล* (น. 346). มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

ศิริวรรณ จันรจนา และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5*(4), 160.

ศุธิสา ทัพซ้าย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2558). *การพัฒนารูปแบบการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2565). *การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ*. https://www.happy8workplace.thaihealth.or.th/

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน*. สมุทรสาคร : กู๊ดเนส.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562, 30 กันยายน). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/609-quality-of-working-life

สุธิดา ถนอมวงษ์. (2560). *แนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มอิเลคทรอนิกส์ ในนิคมอุตสาหกรรม เขตภาคกลาง* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

สุนิสา สุขหมั่น. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภัสศรณ์ พนมไพรพฤกษา. (2560). *การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุภาพรรณ สุขทอง. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางเสาธง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง. (2560). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18* [งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพาณี รัตนนท์. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. *วารสารนิติรัฐ, 2*(3)*, 13.*

สมยศ นาวีการ. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม*. กรุงเทพฯ. บรรณกิจ.

สมิตรา ทับหมื่นไวย. (2563). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สุมลมาลย์ เตียวโป้. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง. *ศึกษาศาสตร์ มมร, 9*(2), 69. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/edj/article/view/253792/174489

สุรสา อัศวกาญจน. (2560). *คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร* [ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุเมธ งามกนก. (2567). *สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษา*. กรุงเทพ : เนติกุลการพิมพ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565). *แผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565.* http://www.spm18.go.th/2017/managment.html

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง. (2565, 7 พฤศจิกายน). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570)*. http://www.spm18.go.th/2017/managment.html

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไทย. *วารสารข้าราชการ, 52(*5), 16.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2564*). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

เสาวลักษณ์ กมลศิลป์ และคณะ. (2560). *องค์ประกอบที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเทศบาลนครและเทศบาลเมืองในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2. รมยสาร, 15*(3), 7.

หทัยรัตน์ ปัทมาวิวัฒน์, ภคพนธ์ ศาลาทอง. (2566). *การพัฒนาการทำงานของพนักงานแม่บ้านในโรงแรมเขตกรุงเทพมหานคร* [งานวิจัย]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.

อรชา อุดม. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “ปุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10*(2), 1005-1017.

อรวรรณ เปรมธีรวัฒน์ชัย. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไทย จูรอง เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด. *วารสารวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 14*(49), 62-73.

อิทธิฤทธิ์ รวมสุข. (2566). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4* [การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยพะเยา.

อัญมณี ศรีปลาด. (2564). *สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร* [การศึกษารายบุคคล]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

_____ . (2567, 7 พฤศจิกายน). ข้าราชการครูโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์. สัมภาษณ์ คนที่ 1.

_____ . (2567, 7 พฤศจิกายน). ข้าราชการครูโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์. สัมภาษณ์ คนที่ 2.

_____ . (2567, 7 พฤศจิกายน). ข้าราชการครูโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์. สัมภาษณ์ คนที่ 3.

Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources: Productivith Quality of Work Life Profits* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.

Cherrington, D.J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. (2nd ed). Boston: Allyn and Bacon.

Crofton & Hall, 1983, as cited in Wongwanich, 2005, 277.

Cummings, T. G., & Worley, C. G. (1997). *Organization development and change* (6th ed). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.

Farid, H., Izadi, Z., Ismali, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university. *TheSocial Science Journal, 52*, 54-61.

Gibson, J.L., et al. (2000). *Organization: Structure, processes, behavior*. (10nd ed). New York: McGraw-Hill.

Greenberg, D. and Edwards M. (1981). Some issues In Joint Union - Management Quality of Work Life Improvement Efforts. *Public Productivity Review, 5*(3), 273-275.

Huse,E. and T. Cummings. (2001). *Organization Development and Change*. New York: West Publishing.

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

Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement, 30, 608-610.

Likert, R. (1976). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.

Litwin, G.H., & Burmeister, M.G. (1992). *Climate performance*. The purring ton Foundation.

Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (2002). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University.

Louis,R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London: Prentice Hall.

Mondy, W.R. and R.M. Noe. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall.

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

Newsttrom, J.W. & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

Organ, D. W. (1987). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Massachusetts: Lexinton.

Pearson, L. C., & Moomaw, W. (2005, September). The Relationship between Teacher Autonomy and Stress, Work Satisfaction, Empowerment and Professionalism. *Educational Research Quarterly 29*, 1.

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

Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology, 82*(2), 262–270. http://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262

Richard E Walton. (1975). *Quality of working life: problems, projects and the state of the art* (1th ed.). New York: The Free Press, Collier-Macmillan.

Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusettes: Addison-Wesley.

Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653–663. https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653

Snow, I.J. (2002). Enhancing work climate to improve performance and retain valued employees. *Journal of Nursing Administration*, 32(7/8), 393-397.

Srivastava, S., & Kanpur, R. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM 1, 6*(3), 16.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผศ. ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค	อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ดร.ญาณิกา ลุนราศรี	อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัย และจิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. นางสาวสมพร หิรัญลักษณ์สุต	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์ จังหวัดชลบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. อาจารย์ ดร.ณัฐฉณ ฟูเต็มวงศ์	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหาร
2. อาจารย์ ดร.พนัส จันทร์ศรีทอง	อาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้มีความเชี่ยวชาญด้าน HRM
3. นายอภิเดช สุรเกียรติ์กุล	ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดบ้านงิ้ว (แช่มบุญชูอุทิศ) ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก
4. ดร.ณัชชา วชิรหัตถพงศ์	ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีเมืองชลพณิชยการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน
5. นางสาวยุพยง วุ้นวงษ์	อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
6. จ่าสิบเอกนิธิ โพธิ์ทอง	อดีตผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดพานทอง (สุทธิศิริประชาสรรค์)

BURAPHA UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบยืนยันแนวการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. นางณัฐรินีย์ จิรัตติกานนท์	ผู้อำนวยการโรงเรียนเทพศิรินทร์ชลบุรี (อุทกฯ อุปถัมภ์) ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดเล็ก
2. นางสาวอัญชลี ผสมทรัพย์	ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งเหียงพิทยาคม ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง
3. นางสาวสายใหม ภารประดับ	ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะจันทร์พิทยาคาร ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดกลาง
4. ดร.เจตปรียา ขำเสถียร	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่
5. นายปิยะกฤษ ไชยมิ่ง	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ่อทองวงษ์จันทร์วิทยา ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่
6. นางสาวนิลวรรณ วัฒนา	ผู้อำนวยการโรงเรียนเกาะโพธิ์ถ้วยงามวิทยา ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่
7. นางสาวสมพร หิรัญลักษณ์สุต	ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ
8. นายประโยชน์ กีรติปกรณ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนพนัสพิทยาคาร ผู้อำนวยการสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

สำหรับศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัย

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบจัดอันดับ (Ranking Question)

ขอความอนุเคราะห์ทุกท่านตอบแบบสอบถามฉบับนี้ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบสอบถามนี้ ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ผู้วิจัยจะรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด โดยข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จะนำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอโดยภาพรวม

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัศรา บุญเจือ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

❒ ชาย ❒ หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

❒ น้อยกว่า 5 ปี

❒ มากกว่า 10 ปี

(นับเฉพาะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน เศษของปีหากเกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)

3. ขนาดสถานศึกษา

❒ สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 199 คนลงมา)

❒ สถานศึกษาขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน)

❒ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน)

❒ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แต่ละข้อ ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น ตามระดับดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน”

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

เกณฑ์การพิจารณาระดับคะแนนในช่อง “สภาพที่พึงประสงค์”

5 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										
		สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม												
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน											
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย											
3	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน											
4	ท่านพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด											

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์			
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน												
5	สถานที่ตั้งโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัย											
6	อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย											
7	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน											
8	โรงเรียนท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ											
9	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดีถูกสุขลักษณะ											
10	มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ไฟฟ้า ประปา ห้องสุขา และอื่น ๆ											
11	ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง											
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล												
12	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง											
13	ท่านได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่											

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์			
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
14	ท่านได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ท่านมีความถนัด											
15	งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ											
16	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ											
17	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานในโรงเรียน											
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน												
18	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ ความสามารถ											
19	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น											
20	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ											
21	ท่านได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม											
22	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน											
23	ท่านไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา											

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										
		สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ												
24	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ											
25	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน											
26	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่องและให้ความเชื่อถือ											
27	ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา											
28	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน											
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน												
29	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม											
30	ท่านมีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ											
31	ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน											
32	ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนักขัตฤกษ์ และวันหยุดสุดสัปดาห์โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน											
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด											

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
		สภาพปัจจุบัน						สภาพที่พึงประสงค์			
		5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
34	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว											
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ												
35	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน											
36	การทำงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน											
37	การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติ											

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ชลบุรี ระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยใส่หมายเลข 1, 2 และ 3 ลงในช่อง ❒ ตามลำดับความต้องการของท่านไม่เกิน 3 ด้าน ตามระดับดังนี้

เกณฑ์การจัดลำดับความต้องการ

ใส่หมายเลข 1 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนั้น มากที่สุดเป็นอันดับ 1

ใส่หมายเลข 2 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนั้น มากที่สุดเป็นอันดับ 2

ใส่หมายเลข 3 หมายถึง มีความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนั้น มากที่สุดเป็นอันดับ 3

คำถาม : ท่านมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านใด ตามลำดับความต้องการของท่านไม่เกิน 3 ด้าน

❒ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

❒ 2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

❒ 3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล

❒ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

❒ 5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ

❒ 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

❒ 7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ

ขอขอบคุณท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

แบบสัมภาษณ์

สำหรับศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการวิจัย

2. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอความอนุเคราะห์ทุกท่านตอบแบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ตามความเป็นจริงให้ครบทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แบบสัมภาษณ์นี้ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัศรา บุญเจือ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบสัมภาษณ์

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ-นามสกุล

.....

.....

2. ตำแหน่ง

.....

.....

3. สังกัด/หน่วยงาน

.....

.....

4. วัน เวลา ที่ทำการสัมภาษณ์ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

5. สถานที่ทำการสัมภาษณ์ .....

6. เริ่มสัมภาษณ์เวลา ..... น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา ..... น.

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความภาคภูมิใจในองค์การอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
สำหรับศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจง

1. แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ฉบับนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตรวจสอบยืนยันความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เพื่อใช้ในการขยายผลการดำเนินงานต่อไป

2. ประเด็นคำถามของการสนทนากลุ่มในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่มในการตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอความอนุเคราะห์ทุกท่านตอบประเด็นการสนทนากลุ่มฉบับนี้ตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ประเด็นการสนทนากลุ่มนี้ ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการทำวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งข้อมูลของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภัศรา บุญเจือ
นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม

การตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

1. วัน เวลา ที่ดำเนินการ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

2. รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.1 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.2 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.3 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.4 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.5 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.6 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.7 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

2.8 ชื่อ-นามสกุล .....
ตำแหน่ง .....
สังกัด/หน่วยงาน .....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่มในการตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

1. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ด้านความภาคภูมิใจในองค์การมีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของแบบสอบถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 1 : ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ❒ ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	เพศ ❒ ชาย ❒ หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ประสบการณ์ในการทำงาน ❒ น้อยกว่า 5 ปี ❒ มากกว่า 10 ปี (นับเฉพาะการปฏิบัติงานในสถานศึกษาปัจจุบัน เศษของปีหากเกิน 6 เดือน นับเพิ่มอีก 1 ปี)	0	+1	+1	2	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3	ขนาดสถานศึกษา ❒ สถานศึกษาขนาดเล็ก (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 199 คนลงมา ❒ สถานศึกษาขนาดกลาง (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 - 719 คน) ❒ สถานศึกษาขนาดใหญ่ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 - 1,679 คน) ❒ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง แต่ละข้อ ท่านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับใด ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อ ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยแบบสอบถามแบ่งเป็นสภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ จึงขอให้ท่านทำเครื่องหมายทั้งสองประเด็น

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและความคาดหวังที่พึงประสงค์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม							
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานในลักษณะและปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านพึงพอใจกับระเบียบวิธีการพิจารณาขั้นเงินเดือนของหน่วยงานต้นสังกัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน							
5	สถานที่ตั้งโรงเรียนของท่านมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	อาคารเรียนและอาคารปฏิบัติงานต่าง ๆ ในโรงเรียนของท่านมีความมั่นคง ปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนของท่านมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	โรงเรียนท่านมีการออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	โรงเรียนของท่านมีสภาพแวดล้อมที่ดี ถูกสุขลักษณะ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	มีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ไฟฟ้า ประปา ห้องสุขา และอื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
11	ท่านรู้สึกปลอดภัยระหว่างการเดินทางไป-กลับโรงเรียน และมีความสะดวกในการเดินทาง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล							
12	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ท่านได้ใช้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ท่านได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่ท่านมีความถนัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	งานที่ทำอยู่ช่วยให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียนเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน							
18	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ ตามความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
19	ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำผลงาน เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ท่านได้รับประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ท่านไม่มีความคิดที่จะลาออกจากงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ท่านไม่มีความคิดที่จะโยกย้ายสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ							

ข้อที่	ข้อคำถามสำหรับการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
24	ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ชุมชนให้เกียรติ ยกย่องและให้ความเชื่อถือ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผลงานในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ							
29	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ท่านมีเวลาว่างอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	+1	+1	0	2	0.6	ใช้ได้
31	ท่านมีความสุขกับการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ท่านมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดตามนักขัตฤกษ์และวันหยุดสุดสัปดาห์ โดยปราศจากภาระงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ท่านสามารถปฏิบัติงานเสร็จได้ทันตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ							
35	ท่านรู้สึกภูมิใจที่ตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	การทำงานของท่านได้ทำประโยชน์ให้แก่โรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	การเป็นบุคลากรของโรงเรียนแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ และมีเกียรติ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นแบบจัดอันดับ (Ranking Question)

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่าน โดยใส่หมายเลข 1, 2 และ 3 ลงในช่อง ❒ ตามลำดับความต้องการของท่านไม่เกิน 3 ด้าน

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ การจัดอันดับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อคำถาม : ท่านมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในด้านใดตามลำดับความต้องการของท่าน ไม่เกิน 3 ด้าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	❒ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	❒ 2. ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	❒ 3. ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	❒ 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	❒ 5. ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	❒ 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	❒ 7. ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสัมภาษณ์

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของแบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 2 : ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ชื่อ-นามสกุล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	สังกัด/หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	วัน เวลา ที่ทำการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	สถานที่ทำการสัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	เริ่มสัมภาษณ์เวลา - สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคลอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านความภาคภูมิใจในองค์การอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของประเด็นการสนทนากลุ่ม

(Index of Item-Objective Congruence: IOC)

ระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของประเด็นการสนทนากลุ่ม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระยะที่ 3 : เพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	วัน เวลา ที่ดำเนินการสนทนากลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	รายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ตำแหน่ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	สังกัด/หน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความเกี่ยวกับ ประเด็นการสนทนากลุ่มเพื่อตรวจสอบยืนยันแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านสภาพแวดล้อมความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการได้รับพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านการเป็นที่ยอมรับและสัมพันธภาพ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้านความภาคภูมิใจในองค์การ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้หรือไม่ อย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๕๘ **วันที่** ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุณณิฐฐา มาเชค (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวภัศรา บุญเจือ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๕๗๙๖๖๔๑ หรือที่ E-mail: 65920467@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา โทร. ๒๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗

ที่ อว ๘๑๓๗/๐๑๕๙ **วันที่** ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ญาณิกา ลุนราศรี (คณะศึกษาศาสตร์)

ด้วย นางสาวภัศรา บุญเจือ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ และเสนอท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัยนั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่านซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้ สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๕๗๙๖๖๔๑ หรือที่ E-mail: 65920467@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

ที่ อว ๘๑๓๗/๑๓๕

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
๑๖๙ ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข
อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๙ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมพร หิรัญลักษณ์สุต ผู้อำนวยการโรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เค้าโครงงานนิพนธ์ (ฉบับย่อ)
๒. เครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวภัศรา บุญเจือ รหัสประจำตัวนิสิต ๖๕๙๒๐๔๖๗ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ แบบไม่เต็มเวลา แผน ข ได้รับอนุมัติเค้าโครงงานนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี ๒ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล เป็นประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ นั้น

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอเรียนเชิญท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือวิจัย ดังเอกสารแนบ ทั้งนี้สามารถติดต่อนิสิตดังรายนามข้างต้นได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๕-๕๗๙๖๖๔๑ หรือที่ E-mail: 65920467@go.buu.ac.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

มัณฑนา รังสิโยภาส

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัณฑนา รังสิโยภาส)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน
ผู้รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
โทร ๐๓๘ ๑๐๒ ๗๐๐ ต่อ ๗๐๕, ๗๐๗
E-mail: grd.buu@go.buu.ac.th

เอกสารนี้ลงนามด้วยลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ ตรวจสอบได้ที่ (https://e-sign.buu.ac.th/verify)

ภาคผนวก จ

สำเนาเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนา

ที่ IRB4-079/2568

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU030/2568

โครงการวิจัยเรื่อง : แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตชลบุรี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวภัศรา บุญเจือ

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : รองศาสตราจารย์ ดร.สฎายุ ธีระวณิชตระกูล

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการร่วม (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ วิทยานิพนธ์/ ดุษฎีนิพนธ์) : อาจารย์ ดร.ภัคณัฏฐ์ จันทนวรานนท์ สมพงษ์ธรรม

หน่วยงานที่สังกัด : คณะศึกษาศาสตร์

วิธีพิจารณา : ☑ Exemption Determination ☐ Expedited Reviews ☐ Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 11 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
5. แบบเก็บรวมรวบข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 16 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

วันที่หมดอายุ : วันที่ 10 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

สำเนา

ลงนาม *นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ*

(นางสาวพิมลพรรณ เลิศล้ำ)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ชุดที่ 4 (กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)

**** หมายเหตุ การรับรองนี้มีรายละเอียดตามที่ระบุไว้ด้านหลังเอกสารรับรอง ****

สำเนา

ผู้วิจัยทุกท่านที่ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด โดยใช้เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet) (AF 06-02), เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Consent Form) (AF 06-03), แบบสัมภาษณ์ และ/หรือแบบสอบถาม รวมถึงเอกสารอื่น ๆ เช่น ใบประชาสัมพันธ์ หรือประกาศเชิญชวนเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น
ที่ผ่านการรับรองและประทับตราจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา แล้วเท่านั้น
2. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย (Progress Report Form) (AF 09-01) ต่อคณะกรรมการฯ ตามเวลาที่กำหนดหรือเมื่อได้รับการร้องขอ
3. การรับรองโครงการวิจัยของคณะกรรมการฯ มีกำหนด 1 ปี หลังจากวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้การรับรอง หากการวิจัยไม่สามารถดำเนินการเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถยื่นขอต่ออายุการรับรองโครงการวิจัยอย่างน้อย 30 วัน ก่อนวันหมดอายุตามที่กำหนดไว้ในเอกสารับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
4. หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย เช่น เปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัย การแก้ไขหรือเพิ่มเติมวิธีดำเนินการวิจัย การแก้ไขการสะกดคำ เป็นต้น ผู้วิจัยจะต้องยื่นขอแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย โดยส่งแบบรายงานการแก้ไขเพิ่มเติมโครงการวิจัย (Amendment Form) (AF 08-01) ต่อคณะกรรมการฯ โดยอ้างอิงรหัสโครงการวิจัยที่ได้รับไว้ และต้องระบุรายละเอียดให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไร อย่างไร และเหตุผลที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ในกรณีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย/ เพิ่มเติมผู้ร่วมวิจัยท่านใหม่ให้แนบประวัติมาด้วย
5. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรงที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ภายในระยะเวลาที่กำหนดในวิธีดำเนินการมาตรฐาน (Standard Operating Procedures, SOPs) ให้แก่คณะกรรมการฯ ตามแบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ชนิดร้ายแรง (Serious Adverse Event (SAE) Report Form) (AF 10-01)
6. ผู้วิจัยมีหน้าที่รายงานให้คณะกรรมการฯ ทราบ เมื่อมีการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด หรือการระงับโครงการวิจัยโดยผู้วิจัยหรือผู้สนับสนุนทุนวิจัย
พร้อมทั้งคำอธิบายเป็นลายลักษณ์อักษรโดยละเอียดถึงสาเหตุของการยุติหรือระงับโครงการวิจัย ตามแบบรายงานการยุติโครงการวิจัยก่อนกำหนด (Study Termination Memorandum) (AF 12-01)
7. ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด (Non-compliance / Protocol Deviation / Protocol Violation Report) (AF 13-01) ให้คณะกรรมการฯ และผู้สนับสนุนทันทีที่ตรวจพบ หรือได้รับรายงานว่ามีการปฏิบัติที่ไม่ตรงกับขั้นตอนที่ระบุไว้ในโครงการวิจัย หรือข้อ กำหนดของคณะกรรมการฯ
8. เมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัย ผู้วิจัยมีหน้าที่ส่งแบบรายงานสรุปผลการวิจัย (Final Report) (AF 11-01) ให้คณะกรรมการฯ ทราบ ภายใน 30 วัน หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการวิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวภัศรา บุญเจือ	
วัน เดือน ปี เกิด	7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2534	
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี	
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 29/38 หมู่ 8 ตำบลบ้านสวน อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000	
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2559 - 2661	ครูผู้ช่วย โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
	พ.ศ. 2561 - 2565	ครู โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
	พ.ศ. 2566 - 2568	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนพานทองสภาชนูปถัมภ์
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2558	การศึกษาบัณฑิต (การสอนภาษาจีน) มหาวิทยาลัยบูรพา
	พ.ศ. 2568	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยบูรพา