

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ครู
 - 3.2 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
 - 3.3 คุณภาพชีวิต
 - 3.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. การวัดและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. สภาพทั่วไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 7.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 7.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดกฎระเบียบเพื่อให้ข้าราชการครูในสังกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ประกอบด้วย

1. มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 1.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์
 - 1.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 1.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

2. จรรยาบรรณของวิชาชีพ

- 2.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 2.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 2.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 2.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. 2555 : 46-52)

พระราชบัญญัติ เงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 มาตรา 3 อัตราเงินเดือน เงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่ง สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งไม่ถือเป็นเงินเดือน

ตารางที่ 1 บัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
ขั้นสูง	16,840	29,700	36,020	50,550	59,770	66,480
ขั้นต่ำ	8,700	11,930	15,410	18,910	23,230	28,550
ขั้นต่ำ	7,940	8,130	12,530	12,530	-	-
ชั่วคราว						
อันดับ	ครูผู้ช่วย	กศ.1	กศ.2	กศ.3	กศ.4	กศ.5

ตารางที่ 2 บัญชีอัตราเงินวิทยฐานะสำหรับตำแหน่งครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

วิทยฐานะ	อัตรา (บาท/เดือน)
ครูเชี่ยวชาญพิเศษ	15,600
ครูเชี่ยวชาญ	13,000
ครูชำนาญการพิเศษ	9,900
ครูชำนาญการ	5,600
ครูชำนาญการ	3,500

จากตารางบัญชีเงินเดือนและเงินวิทยฐานะมีความแตกต่างที่เงินวิทยฐานะต้องทำผลงานทางวิชาการเพื่อมีหรือขอเลื่อนวิทยฐานะ กระทรวงศึกษาธิการ (2555 : เว็บไซต์) โดย ก.ค.ศ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะ ไว้ดังนี้

3. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะ

ชำนาญการ

3.1 ผู้ที่จะขอมีวิทยฐานะครูชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้

3.1.1 ดำรงตำแหน่งครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาตรี 4 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาโท และ 2 ปี สำหรับผู้มีวุฒิปริญญาเอก นับถึงวันที่ยื่นคำขอ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

3.1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ คศ.2

3.1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ

3.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.2.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน

3.2.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียนการสอน

4. หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

- 4.1 ผู้ที่จะขอเลื่อนเป็นวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ต้องมีคุณสมบัติ ต่อไปนี้
 - 4.1.1 ดำรงตำแหน่งครูที่มีวิทยฐานะครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่าอย่างใดอย่างหนึ่งหรือรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
 - 4.1.2 ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของอันดับ ศศ.3
 - 4.1.3 ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นย้อนหลัง 2 ปีติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอ
 - 4.2 ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้
 - 4.2.1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.2.2 ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน
 - 4.2.3 ด้านผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน
- จากหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะแสดงให้เห็นว่าผู้ที่จะทำวิทยฐานะได้นั้นต้องอาศัยประสบการณ์ในการทำงานและเงินของเงินเดือนเป็นส่วนหนึ่งของการขอมีวิทยฐานะ และวิทยฐานะมีอัตราเงินเดือนที่จะส่งผลต่อรายได้ของผู้มีวิทยฐานะนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ

5. ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

- 5.1 นักจิตวิทยาอยู่ที่มหาวิทยาลัยเบรนดิส ได้พัฒนาทฤษฎีการุงใจที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่งขึ้นมา อับราแฮม มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 121) มาสโลว์ระบุว่าบุคคลจะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานมากที่สุด ไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายของมาสโลว์จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐานรากฐานสามข้อ คือ
 - 5.1.1 บุคคล คือ สิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการของบุคคลสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาเข้าได้ ความต้องการที่ยังไม่ถูกตอบสนองเท่านั้นสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความต้องการที่ถูกตอบสนองแล้วจะ ไม่เป็นสิ่งจูงใจ
 - 5.1.2 ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับชั้นจากความต้องการพื้นฐาน (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน (เช่น ความสำเร็จ)

5.1.3 บุคคลที่จะก้าวไปสู่ความต้องการระดับต่อไปเมื่อความต้องการระดับต่ำลงมาได้ถูกตอบสนองอย่างดีแล้วเท่านั้น นั่นคือ คนงานจะมุ่งการตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยก่อน ก่อนที่จะถูกจูงใจให้มุ่งไปสู่การตอบสนองความต้องการทางสังคม

5.2 ลำดับชั้นความต้องการของ มาสโลว์

5.2.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ความต้องการทางร่างกายจะอยู่ลำดับต่ำที่สุด ความต้องการพื้นฐานมากที่สุดที่ระบบ โดยมาสโลว์ ความต้องการเหล่านี้จะหมายถึงแรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เพื่อการตอบสนองความต้องการเหล่านี้ บริษัทจะต้องให้เงินเดือนอย่างเพียงพอแก่บุคคลที่พวกเขาจะรับภาระสภาพการดำรงชีวิตอยู่ได้ (เช่น อาหารและที่อยู่อาศัย) ในทำนองเดียวกันเวลาพักจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของงานด้วยที่เปิดโอกาสให้บุคคลตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขาได้ บริษัทมากขึ้นทุกทีกำลังมีโครงการออกกำลังกายนี้จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีด้วยการตอบสนองความต้องการทางร่างกายของพวกเขา บุคคลที่หิวจนกิน ไปหรือเจ็บป่วยจนกินไปยากที่จะมีส่วนช่วยต่อบริษัทของพวกเขาได้อย่างเต็มที่ โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ห้องน้ำสะอาด แสงสว่างที่เพียงพอ อุณหภูมิที่สบายและการระบายอากาศที่ดี

5.2.2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการลำดับที่สองของมาสโลว์ จะถูกกระตุ้นภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยจะหมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยปราศจากอันตรายทางร่างกายและจิตใจ บริษัทสามารถทำได้หลายสิ่งหลายอย่างเพื่อที่จะตอบสนองความต้องการความปลอดภัย ตัวอย่างเช่น บริษัทอาจจะให้การประกันชีวิตและสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย กฎและข้อบังคับที่ยุติธรรมและสมควร และการยอมให้มีสภาพแรงงาน

5.2.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการระดับสามที่ระบุโดยมาสโลว์ ความต้องการทางสังคมจะหมายถึงความต้องการที่จะเกี่ยวพันการมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยบุคคลอื่น เพื่อการตอบสนองความต้องการทางสังคม บริษัทอาจจะกระตุ้นการมีส่วนร่วมภายในกิจกรรมทางสังคม เช่น งานเลี้ยงของสำนักงาน ทีมฟุตบอลหรือ โบว์ลิ่งของบริษัทจะให้โอกาสของการตอบสนองความต้องการทางสังคมด้วย

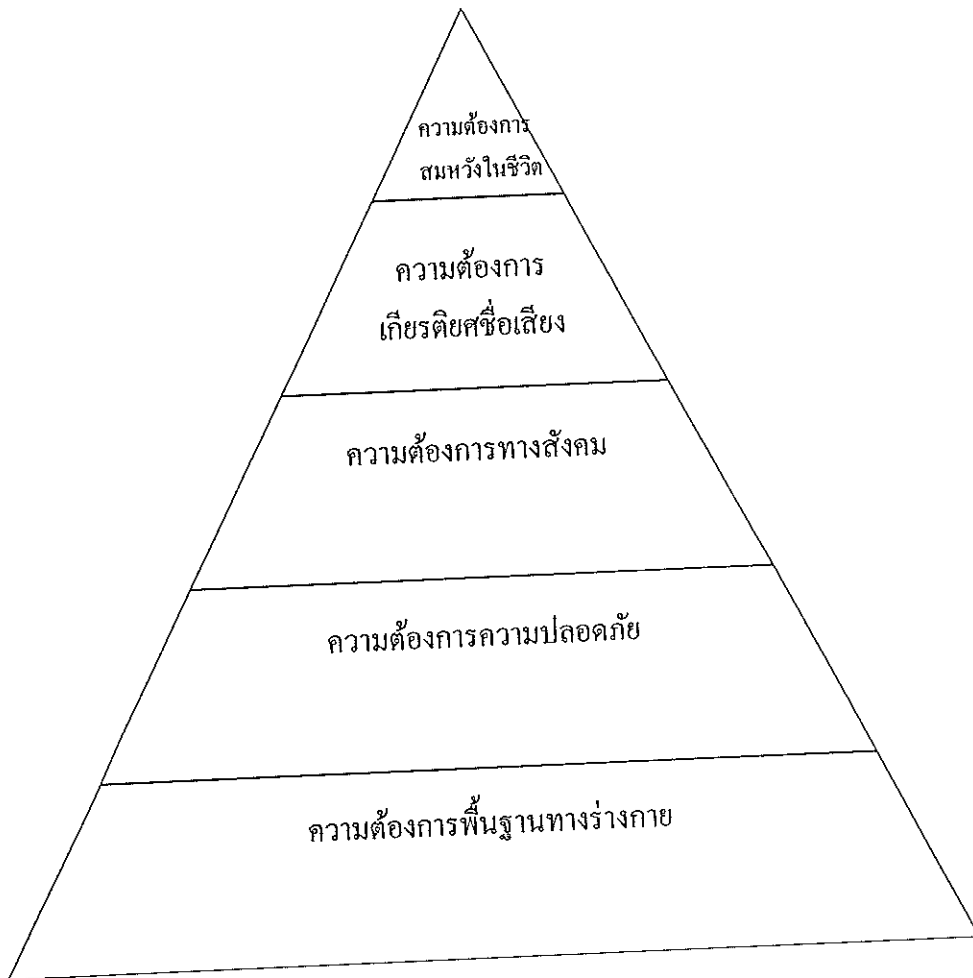
การเป็นสมาชิกสโมสรของบริษัทจะให้โอกาสที่ดีแก่ผู้บริหารเพื่อ “การสร้างเครือข่าย” กับผู้บริหารคนอื่น ในขณะที่ตอบสนองความต้องการทางสังคมของพวกเขาได้ด้วย ก่อนหน้านี้เราได้กล่าวถึงโครงการสุขภาพจะช่วยตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้ โครงการสุขภาพนี้สามารถช่วยตอบสนองความต้องการทางสังคมได้ด้วย ความจริงแล้วการทำงานหรือการเล่นกีฬากับเพื่อนร่วมงานจะให้โอกาสที่ดีเยี่ยมต่อการมีเพื่อน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าความต้องการทางสังคมจะถูกระงับภายใต้สภาวะที่ “ความไม่แน่นอนทางองค์กร” มีอยู่ เช่น เมื่อความเป็นไปได้ของการรวมบริษัทได้คุกคามความมั่นคงของงาน ภายใต้สภาวะเช่นนี้บุคคลจะแสวงหาความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเป็นไปอยู่

5.2.4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงคือ ความต้องการระดับที่สี่ ความต้องการเหล่านี้หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่จะสร้างการเคารพตนเองและการชมเชยจากบุคคลอื่น ความต้องการชื่อเสียงและการยกย่องจากบุคคลอื่น จะเป็นความต้องการประเภทนี้ ตัวอย่างเช่น พวกเขาอาจจะได้รับเชิญงานเลี้ยงเพื่อที่จะยกย่องความสำเร็จที่ดีเด่น การพิมพ์เรื่องราวภายในจดหมายข่าวของบริษัท เพื่อที่จะพรรณนาความสำเร็จของบุคคล การให้กุญแจห้องน้ำแก่ผู้บริหาร การให้ที่จอดรถยนต์ส่วนบุคคล และการประกาศ “บุคคลดีเด่น” ประจำเดือน ล้วนแต่เป็นตัวอย่างของสิ่งที่สามารถกระทำเพื่อการตอบสนองความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง การให้รางวัลเป็นนาฬิกาและเพชรแก่การบริการที่ดีและรางวัลราคาถูก เช่น ที-เชิ้ต และเหยือกเบียร์จะมีประโยชน์ต่อการยกย่องด้วย

5.2.5 ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการระดับสูงสุด บุคคลมักจะต้องการ โอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน หรือพวกเขาอาจจะต้องการความเป็นอิสระและความรับผิดชอบ บริษัทได้พยายามจูงใจบุคคลเหล่านี้ด้วยการเสนอตำแหน่งที่ทำทนายแก่พวกเขา ความต้องการความสมหวังของชีวิตคือ ความต้องการที่จะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคคลที่ถูกจูงใจด้วยความต้องการความสมหวังของชีวิตจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถของพวกเขา การเปิด โอกาสให้พวกเขาใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือการคิดค้นสิ่งใหม่

มาสโลว์เชื่อว่าความต้องการเหล่านี้จะถูกเรียงลำดับจาก “ต่ำสุด” ไปยัง “สูงสุด” มาสโลว์กล่าวว่า เมื่อต้องการ ณ ระดับ “ต่ำสุด” ร่างกายได้ถูกตอบสนองแล้ว ความต้องการ ณ ระดับ “สูงขึ้นไป” ต่อไป ความปลอดภัยจะมีความสำคัญมากที่สุดและต่อไปตามลำดับ

ตามทฤษฎีของมาสโลว์แล้ว บุคคลจะถูกจูงใจให้ตอบสนองความต้องการระดับต่ำ ก่อนที่พวกเขาจะพยายามตอบสนองความต้องการระดับสูง ยิ่งกว่านั้นเมื่อความต้องการอย่างหนึ่งถูกตอบสนองแล้วความต้องการนี้จะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจที่มีพลังต่อไปอีก



แผนภาพที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow' Hierarchy of Needs Theory)

ที่มา : Maslow (1970 : 121)

ตารางที่ 3 การตอบสนองต่อความต้องการตามลำดับความต้องการตามแนวคิดของมาสโลว์

ลำดับชั้นความต้องการ	กิจกรรมที่จัดเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ
1. ความต้องการทางร่างกาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีรายได้เพิ่มขึ้น เช่น ให้ค่ากะ ค่าล่วงเวลา 2. จัดบ้านพัก สถานที่รักษาพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวก 3. จัดตั้งสหกรณ์ในที่ทำงาน บริการอาหารในราคาถูกแก่พนักงาน
2. ความต้องการความปลอดภัย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีบำนาญบำนาญ ออกกฎระเบียบเพื่อความมั่นคง 2. จัดตั้งกองทุนต่าง ๆ เช่น สมาคมฌาปนกิจ
3. ความต้องการทางสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดงานสังสรรค์ต่าง ๆ 2. การแข่งขันกีฬาภายใน ภายนอก
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ol style="list-style-type: none"> 1. มอบหมายความรับผิดชอบให้มากขึ้น ในตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ให้โอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ 3. ให้ความสำคัญ ยกย่อง เมื่อมีโอกาส
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2. มอบหมายให้งานที่ตรงกับความสามารถของบุคคล 3. สนับสนุนให้พนักงานศึกษาเพิ่มเติม ได้อย่างอิสระ

6. ทฤษฎี E.R.G. (Alderfer's Existence Relatedness Growth Theory)

6.1 ทฤษฎี E.R.G. ของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer E.R.G. Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer อ้างอิงมาจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. 2541 : 111) ได้แบ่งความต้องการของบุคคลออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

ประการแรก ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตเป็นความต้องการที่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ความต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย เครื่องใช้ต่างๆ ยารักษาโรค

ประการที่สอง ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน

ประการที่สาม ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต

6.2 ทฤษฎี E.R.G. ของ อัลเดอร์เฟอร์ มีความแตกต่างจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ อยู่ 4 ประการ คือ

ประการแรก เป็นความแตกต่างของการแปลความหมายของความต้องการที่เหมือนกัน

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบแนวคิดความต้องการของมาสโลว์ และ อัลเดอร์เฟอร์

ความต้องการแบบต่าง ๆ ของมาสโลว์ (Maslow Categories)	ความต้องการแบบต่าง ๆ ของอัลเดอร์เฟอร์ (E.R.G)
ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทางวัตถุ	ความต้องการเพื่อความอยู่รอด
ความต้องการในความมั่นคงปลอดภัยระหว่างบุคคล ความต้องการทางด้านสังคม (ความรัก ความเป็นพวกพ้อง) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงระหว่างบุคคล	ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์
ความต้องการความมีชื่อเสียงเพื่อความมั่นใจในตนเอง ความต้องการทำอะไรสำเร็จสมใจปรารถนา	ความต้องการทางด้านเจริญเติบโต

ประการที่สอง ทฤษฎีความต้องการ E.R.G. ไม่ได้ยึดลำดับของความต้องการตายตัว แบบของมาสโลว์ ซึ่งมาสโลว์ กล่าวว่า คนเราจะมีชีวิตอยู่เพื่อขนมนมปังเพียงอย่างเดียว เมื่อเขาไม่มีขนมนมปัง แต่อัลเดอร์เฟอร์จะกล่าวว่า เขายังมีแรงจูงใจที่จะอยู่ต่อไปอยู่บ้าง จากความสัมพันธ์ที่มีอยู่กับครอบครัว และคนที่ใกล้ชิด ยิ่งกว่านั้นข้อคิดของ E.R.G. ในข้อที่ 3 ได้ให้ข้อคิดว่าความต้องการชนิดต่าง ๆ ของอัลเดอร์เฟอร์นั้น มีการเน้นหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป แต่ไม่ต้องการระดับความพอใจขั้นต่ำ ซึ่งเป็นเงื่อนไขอันหนึ่งภายใต้ทฤษฎีของมาสโลว์

ประการที่สาม ความแตกต่างจากการที่มาสโลว์ อ้างว่า ความต้องการต่าง ๆ จะมีแนวโน้มหยุดการเป็นเครื่องกระตุ้นทันที ภายหลังจากที่ความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ในขั้นที่พอใจแล้ว อัลเดอร์เฟอร์ กล่าวว่าขั้นตอนความต้องการดำเนินไปในรูปตรงกันข้าม กล่าวคือเมื่อความต้องการระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา ดังตัวอย่าง เช่น คนที่ผิดหวังในด้านของความรัก หรือจิตใจติดใจกับเพื่อนมีบ่อย ๆ ที่มีการกินเพิ่มมากขึ้นเป็นการทดแทนหรือชดเชยความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ เป็นต้น

ประการที่สี่ ทฤษฎีความต้องการ E.R.G. พยายามที่จะแสดงความเกี่ยวข้องกับว่า ความพอใจมีผลต่อความต้องการอย่างไร ทั้งยังได้พยายามที่จะแสดงให้เห็นด้วยว่าความต้องการที่เรื้อรังหรือยั่งยืนมีผลต่อความพอใจอย่างไรด้วย โดยการใช้แนวคิดอย่างเดียวกัน จากแนวคิดทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ สรุปได้ว่า ความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการมีชีวิตอยู่ ความต้องการมีสัมพันธภาพ และความต้องการความก้าวหน้าและทฤษฎี E.R.G. ของอัลเดอร์เฟอร์ มีความเห็นไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ อย่างเด่นชัด 2 ประการ คือ ประการแรก ทฤษฎี E.R.G. เชื่อว่า ในขณะที่เดียวกันคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างได้ ประการที่สอง ทฤษฎี E.R.G. เชื่อว่า ถ้าความพึงพอใจในความต้องการระดับสูงสุดถูกยกเลิก ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความปรารถนาที่จะมีความพึงพอใจในความต้องการระดับต่างจะเพิ่มขึ้น

นอกจากนี้ ทฤษฎี E.R.G. ยังไม่เคร่งครัดกับลำดับขั้นของความต้องการมากนัก ในข้อที่ว่าต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นต้นก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นต่อ ๆ ไปแต่ทฤษฎี E.R.G. เห็นว่า คนอาจทำงานเพื่อความต้องการก้าวหน้าก็ได้ ถึงแม้จะยังไม่ได้รับความพึงพอใจในความต้องการมีชีวิตอยู่ และความต้องการมีสัมพันธภาพก็ตาม หรือความต้องการทั้ง 3 นี้ อาจดำเนินไปในขณะเดียวกันก็ได้

7. ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก และเซนเดอร์แมน (Herzberg and Synderman. 1959 : 3-139) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ของ เฮร์ซเบิร์ก ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ

7.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

7.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

7.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกันได้แก่

7.1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

7.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่มาจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

7.1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

7.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

7.1.5 ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

7.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

7.2.1 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า องค์ประกอบทางด้านจูงใจจะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าเป็นลบก็จะทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานอย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านค่าจูงใจหรือสุขอนามัยถ้ามีค่าเป็นลบ บุคคลจะมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด เนื่องจากองค์ประกอบทางด้านปัจจัยค่าจูงใจหรือสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค่าจูงใจ หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว สรุปได้ว่าทั้งสองปัจจัยต้องมีในเชิงบวกเท่านั้น จึงจะทำให้ความพึงพอใจในงานของบุคคลเพิ่มมากขึ้น

8. ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ (McClelland's Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคเคลลันด์ ได้แบ่งแรงจูงใจตามความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลเป็น 3 แบบ ดังนี้

8.1 ความต้องการอำนาจ (The Need of Power) บุคคลมีความต้องการมีอำนาจอย่างมาก อาศัยการใช้อำนาจสร้างอิทธิพลและควบคุมในการทำงาน กล่าวโดยทั่วไป แต่ละ

บุคคลแสวงหาความเป็นผู้นำ มีพลังเข้มแข็ง

8.2 ความต้องการความผูกพัน (The Need of Affiliation) บุคคลมีความต้องการมีความผูกพันเป็นอย่างมาก ตามปกติความผูกพันเกิดจากความรักทำให้บุคคลมีความสุข และมีความตั้งใจหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของกลุ่มสังคมที่ทำให้เกิดความเจ็บปวด แต่ละบุคคลชอบที่จะรักษาสัมพันธภาพที่ดีทางสังคม เพื่อทำให้เกิดความรู้สึกยินดี มีความคุ้นเคยกันเข้าใจกัน

8.3 ความต้องการความสำเร็จ (The Need for Achievement) บุคคลมีความต้องการมีความสำเร็จ มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีความหวาดกลัวอย่างรุนแรงต่อการประสบความสำเร็จ ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จ มีความหวาดกลัวการเสียดาย ใช้แนวทางการทำงานที่เคยใช้ได้ผลสำเร็จมาแล้ว (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ม.ป.ป. : เว็บไซต์)

กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีต่าง ๆ ดังกล่าวที่กล่าวข้างต้น เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์การของตนเอง เสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ตลอดจนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และลดปัญหาที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบทฤษฎีความต้องการ 4 ทฤษฎี

ทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow)	ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Alderfer)	ทฤษฎีความต้องการไล่ลัมฤทธิ์ (McClelland)
1. ความต้องการทางร่างกาย	1. ปัจจัยจูงใจ	1. ความต้องการในการดำรงชีพเพื่ออยู่รอด	1. ความต้องการความสำเร็จ
2. ความต้องการความปลอดภัย	2. ปัจจัยค้ำจุน	2. ความต้องการสัมพันธภาพ	2. ความต้องการอำนาจ
3. ความต้องการทางสังคม		3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	3. ความต้องการไล่ลัมฤทธิ์
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง			
5. ความต้องการสมหวังในชีวิต			

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบใดบ้างที่จะช่วยให้บุคคลเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้นั้น นักวิชาการหลายท่านได้พยายามกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายประการ โดยจะเป็นองค์ประกอบที่ซ้ำกันบ้างและแตกต่างกันบ้าง ดังต่อไปนี้

คณะกรรมการคุรุสภาได้ออกประกาศ เรื่อง สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในราชกิจจานุเบกษา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ไว้ดังนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ประกอบด้วย

1.1 สาระความรู้

1.1.1 ภาษาไทยสำหรับครู

1.1.2 ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ สำหรับครู

1.1.3 เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

1.2 สมรรถนะ

1.2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย

เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ

หรือภาษาต่างประเทศอื่น ๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วย

2.1 สาระความรู้

2.1.1 ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา

2.1.2 ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย

2.1.3 วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย

2.1.4 ทฤษฎีหลักสูตร

2.1.5 การพัฒนาหลักสูตร

2.1.6 มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร

2.1.7 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2.1.8 ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

2.2 สมรรถนะ

2.2.1 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.2.2 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

2.2.3 สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร

2.2.4 สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย

3.1 สาระความรู้

3.1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน

3.1.2 รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียน การสอน

3.1.3 การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

3.1.4 การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.1.5 การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม

3.1.6 เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้

3.1.7 การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้

3.1.8 การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.1.9 การประเมินผลการเรียนรู้

3.2 สมรรถนะ

3.2.1 สามารถนำประมวลรายวิชาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและ

ตลอดภาค

3.2.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

3.2.3 สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้

ของผู้เรียน

3.2.4 สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนก

ระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย

4.1 สาระความรู้

4.1.1 จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์

4.1.2 จิตวิทยาการศึกษา

4.1.3 จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

4.2 สมรรถนะ

- 4.2.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 4.2.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 4.2.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 4.2.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา ประกอบด้วย

5.1 สารความรู้

- 5.1.1 หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 5.1.2 การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลการศึกษา
- 5.1.3 การประเมินตามสภาพจริง
- 5.1.4 การประเมินจากแฟ้มสะสมงาน
- 5.1.5 การประเมินภาคปฏิบัติ
- 5.1.6 การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

5.2 สมรรถนะ

- 5.2.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
- 5.2.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

และหลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน ประกอบด้วย

6.1 สารความรู้

- 6.1.1 ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
- 6.1.2 ภาวะผู้นำทางการศึกษา
- 6.1.3 การคิดอย่างเป็นระบบ
- 6.1.4 การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
- 6.1.5 มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
- 6.1.6 การติดต่อสื่อสารในองค์กร
- 6.1.7 การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 6.1.8 การประกันคุณภาพการศึกษา
- 6.1.9 การทำงานเป็นทีม
- 6.1.10 การจัดทำโครงการทางวิชาการ

- 6.1.11 การจัดโครงการฝึกอบรม
- 6.1.12 การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
- 6.1.13 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 6.1.14 การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน
- 6.2 สมรรถนะ
 - 6.2.1 มีภาวะผู้นำ
 - 6.2.2 สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
 - 6.2.3 สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
 - 6.2.4 สามารถในการประสานประโยชน์
 - 6.2.5 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ
- 7. การวิจัยทางการศึกษา ประกอบด้วย
 - 7.1 สาระความรู้
 - 7.1.1 ทฤษฎีการวิจัย
 - 7.1.2 รูปแบบการวิจัย
 - 7.1.3 การออกแบบการวิจัย
 - 7.1.4 กระบวนการวิจัย
 - 7.1.5 สถิติเพื่อการวิจัย
 - 7.1.6 การวิจัยในชั้นเรียน
 - 7.1.7 การฝึกปฏิบัติการวิจัย
 - 7.1.8 การนำเสนอผลงานวิจัย
 - 7.1.9 การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
 - 7.1.10 การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
 - 7.1.11 การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย
 - 7.2 สมรรถนะ
 - 7.2.1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียน การสอน
 - 7.2.2 สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและพัฒนาผู้เรียน
- 8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย
 - 8.1 สาระความรู้

- 8.1.1 แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้
- 8.1.2 เทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.3 การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
- 8.1.4 แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้
- 8.1.5 การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุงนวัตกรรม
- 8.2 สมรรถนะ
- 8.2.1 สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2.2 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี
- 8.2.3 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
9. ความเป็นครู ประกอบด้วย
- 9.1 สาระความรู้
- 9.1.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู บทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู
- 9.1.2 พัฒนาการของวิชาชีพครู
- 9.1.3 คุณลักษณะของครูที่ดี
- 9.1.4 การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู
- 9.1.5 การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู
- 9.1.6 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 9.1.7 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
- 9.1.8 จรรยาบรรณของวิชาชีพครู
- 9.1.9 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 9.2 สมรรถนะ
- 9.2.1 รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 9.2.2 อดทนและรับผิดชอบ

9.2.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.2.4 มีวิสัยทัศน์

9.2.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู

9.2.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

(“ประกาศคณะกรรมการคุรุสภา,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 123 ตอนที่. 56 ง หน้า 289-294

8 มิถุนายน 2549)

นอกจากนี้จรรยาบรรณของวิชาชีพครูไว้ควบคุมผู้ประกอบการวิชาชีพครูเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมนำ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (“ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,” ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 122 ตอนที่. 76 ง หน้า 39-46. 8 กันยายน 2548.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : เว็บไซต์) ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 - 2556 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงาน และการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว ได้แก่ การสร้างเสริมสุขภาพ จัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการมีความแข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การมีจิตสาธารณะเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กรที่ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและบริหารจัดการทางการเงิน และการจัดสวัสดิการของส่วนราชการเพิ่มขึ้น เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและดำเนินชีวิตด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans and Powers. 1992 : 25) พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. ด้านสุขภาพหน้าที่ (Health Functioning) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านสุขภาพหน้าที่ คือ การดูแลสุขภาพของตนเองการพักผ่อน การทำกิจกรรมต่างๆ ในเวลาว่าง การมีกิจกรรมในครอบครัว การเดินทาง เป็นต้น จากองค์ประกอบดังกล่าวนี้สามารถอธิบายถึงสุขภาพหน้าที่ด้านร่างกาย คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายการรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงผลกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน

2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น องค์ประกอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในตัวครูและบุคคลอื่นในชุมชน เป็นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นในสังคมและอีกทางหนึ่งก็คือ เป็นการรับรู้

ว่าตนเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในสังคมด้วย และคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณลากรครู ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ จะมีรายละเอียดที่สำคัญคือ สภาพความเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจต่อหน้าสังคม ระดับโรงเรียนและระดับสังคมภายนอก การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน สภาพรายได้ของครูที่มีฐานะอย่างเหมาะสมในสังคมและปัจจัยที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 235-238) ที่กล่าวถึงคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ คือ ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน และประเด็นของการบูรณาการทางสังคมเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์กรและมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

3. จิตวิญญาณ (Psychological Spiritual) หมายถึง คุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้าน

จิตวิญญาณ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องต่างๆ ไป เป็นต้น ด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีคุณธรรม มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว มีความงดงามทั้งในความคิด คำพูด มีความสงบภายในจิตใจ ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะกับความสับสน ความกังวลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงชีวิตหรือในช่วงของการปฏิบัติงาน บุคลากรครูที่มีจิตวิญญาณที่ดีจะมีการรับรู้ถึงความเชื่อทางศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถให้ความหมายของชีวิตที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น โดยมีสมาธิการตัดสินใจที่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cummings. 1985 : 235-238) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นการที่ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตนและ

สอดคล้องกับแนวคิดของ บาทหลวงคมกฤษ อานามนารถ (2549 : 127-130) ที่กำหนด เป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ โดยบุคลากรครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยอาศัยจิตแห่งความรักที่มีต่อผู้อื่น และแสวงหาหนทาง ความจริง และชีวิตเป็นรางวัลตอบแทน

4. ครอบครัว (Family) หมายถึง คุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัว คือ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภาวะสุขภาพครอบครัว ซึ่งงานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการ ได้รับความดีความชอบ ฉะนั้น การที่บุคลากรครูจะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างดีจำเป็นต้องมี อารมณ์ความรู้สึกที่ดีอยู่เสมอ

องค์การอนามัยโลก ได้ศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล (WHOQOL Group. 1994 : 8) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ที่พัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่ โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกันคือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและ ด้านจิตใจกับ ด้านความเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย คือการรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความสุขสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การพักผ่อนนอนหลับ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน การทำงาน การรับรู้เหล่านี้มีผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

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

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม คือ การรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม การรับรู้ว่าคุณได้เป็น

ผู้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นในสังคม รวมทั้งการรับรู้ในเรื่องอารมณ์ทางเพศ หรือการมีเพศสัมพันธ์

4. ด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณมีชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณได้อยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี การคมนาคมสะดวก

แคมเบล (Campbell. 1976 : 51) กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตวิทยา

1. ด้านกายภาพ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านมลภาวะ ความหนาแน่นของประชากร และสภาพที่อยู่อาศัย

2. ด้านสังคม ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย และความหนาแน่นของครอบครัว

3. ด้านจิตวิทยา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง และความซับซ้อนในชีวิต

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิฎ (2525 : 101-124) ได้ให้รายละเอียดเกี่ยวกับสิ่งที่ชี้บอกคุณภาพชีวิต 3 ด้าน คือ

1. ด้านร่างกาย เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ ภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะในดิน น้ำ อากาศ เสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต ได้แก่ รายได้ มีการคมนาคมที่สะดวก มีโอกาสทางการศึกษา และการประกอบอาชีพที่เท่ากัน มีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย ทรัพย์สิน เป็นต้น

2. ด้านอารมณ์ มีการพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพ ประโยชน์ การแสดงออกทางอารมณ์ อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและชุมชน ความรักในหมู่คณะ

3. ด้านความคิดและจิตใจ ได้แก่ ความมีระเบียบวินัย ค่านิยมทางวัฒนธรรม มีความรู้ มีสติปัญญา ความสามารถป้องกันและแก้ปัญหาทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

ฮิวส์ และโทมัสส์ (Huse and Thomas. 1980 : 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) งานควรจะได้รับจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้

4.1 งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

4.3 ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถ

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระ ในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน ถ้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มี การแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ให้ความสำคัญต่อบีเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) งานของบุคคลหนึ่ง ควรจะได้รับความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่าง ของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไป ในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงาน และ อาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วน รับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

สรุปได้ว่า ในการทำงานบุคลากรมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าและความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้ในอนาคต บุคคลมีชีวิตใน การทำงาน ที่ดี อันมีผลในการสร้างความเจริญก้าวหน้า เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น และบุคลากรในองค์กรใด ๆ ก็ต้องการความรักและการยอมรับในสังคม ต้องการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และต้องการการยอมรับในกลุ่ม ในครอบครัว ใน หมู่เพื่อนฝูง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในกลุ่มของสังคม ในสังคมที่พึ่งมีต่อกัน โดยให้ความเคารพ นับถือยกย่องชมเชยกัน และเชื่อถือไว้วางใจกัน ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนย่อมต้องการเวลาสำหรับ ครอบครัว เวลาสำหรับสังคม และต้องการการพักผ่อน ในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและ หลักในการบริหารเวลาที่ดีย่อมเกิดประโยชน์ทั้งส่วนรวมและส่วนตัว ทำให้สามารถทำงานได้ สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 แนวคิด

สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือน	Ferrans and Powers.	WHO	Campbell.	ทมิจิตต์ ตูพรธรัตน์ และนิภา มนูญปิจู	Huse and Thomas.
ด้านการทำงาน	สุขภาพหน้าที่	ด้านร่างกาย	ด้านกายภาพ	ด้านร่างกาย	ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและเป็น ธรรม
ด้านส่วนตัว	สังคมเศรษฐกิจ	ด้านจิตใจ	ด้านสังคม	ด้านอารมณ์	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะและ ปลอดภัย
ด้านสังคม	จิตวิญญาณ	ด้านความ สัมพันธ์ทาง สังคม	ด้านจิตวิทยา	ด้านความคิดและจิตใจ	ด้านการพัฒนา ความสามารถของ บุคคล
ด้านเศรษฐกิจ	ครอบครัว	ด้านสิ่งแวดล้อม			ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงใน งาน ด้านบูรณาการทาง สังคม ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน ในสังคม

ตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 แนวคิด

แนวคิด ด้าน	สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือน	Ferrans and Powers.	WHO	Campbell.	สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิจุ	Huse and Thomas.
ด้านการทำงาน	√				√	√
ด้านชีวิต	√	√				
ส่วนตัว			√	√		√
ด้านสังคม	√					√
ด้านเศรษฐกิจ	√	√	√		√	
ด้านร่างกาย		√	√	√	√	
ด้านจิตวิญญาณ		√	√	√	√	

จากตารางที่ 7 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 แนวคิด เห็นได้ว่า ด้านการทำงาน ได้มีผู้กล่าวถึงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและ Huse and Thoma. ด้านชีวิตส่วนตัว ได้มีผู้กล่าวถึงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, Ferrans and Powers., สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิจุ และ Huse and Thomas. ด้านสังคม ได้มีผู้กล่าวถึงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, WHO, Campbell., และ Huse and Thomas. ด้านเศรษฐกิจ ได้มีผู้กล่าวถึงคือ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, Ferrans and Powers., และ Huse and Thomas. ด้านร่างกาย ได้มีผู้กล่าวถึงคือ Ferrans and Powers., WHO, และสมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิจุ ด้านจิตวิญญาณ ได้มีผู้กล่าวถึงคือ Ferrans and Powers., WHO, Campbell., และสมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิจุ

จากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ผู้วิจัยได้สรุปรวมเป็นด้าน ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านสุขภาพ หมายถึง การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ การเดินทางในการมาทำงาน รับรู้ถึงความสามารถทางร่างกาย ส่งเสริมสุขภาพชีวิตครูเพื่อให้งานได้เต็มที่ อาคารสถานที่ที่มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงผู้บริหารและผู้ร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่เพื่อนครูประสบปัญหาส่วนตัว ซึ่งสอดคล้อง

กับแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ องค์กรอนามัยโลก สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิฎ (Ferrans and Powers. 1992 : 25 ; WHOQOL. 1994 ; อ้างอิงมาจาก สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล. 2545 : 2 ; สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิฎ. 2525 : 101-124) ได้กล่าวถึงด้านสุขภาพ คือ การดูแลสุขภาพ การพักผ่อน การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล การรับรู้ถึงความ สามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายและมีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต

2. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจในเรื่องทั่ว ๆ ไป ให้ความสำคัญต่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีสำนึกของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูมากกว่าคาดหวังรางวัลตอบแทน มีความรัก ศรัทธา และภูมิใจในองค์กร รวมถึงการมีอารมณ์แจ่มใสสามารถดำเนินชีวิตอยู่ร่วมกับนักเรียนและเพื่อนครูได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ องค์กรอนามัยโลก แคมเบล สมจิตต์ สุพรรณทัศน์และนิภา มนูญปิฎ (Ferrans and Powers. 1992 : 25 ; WHOQOL. 1994 ; อ้างอิงมาจาก สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล. 2545 : 2 ; Campbell. 1976 : 51 ; สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ และนิภา มนูญปิฎ. 2525 : 101-124) ได้กล่าวถึงด้านจิตวิญญาณ คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิต ด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น การได้รับรู้สภาพจิตใจของตนเองที่มีปัจจัยด้านความพึงพอใจ ความสำเร็จ ความผิดหวัง ความซับซ้อนในชีวิตและความสามารถป้องกันแก้ปัญหาทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน

3. ด้านชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ รวมถึงผู้บริหารให้ความสนใจต่อชีวิตและครอบครัวของครู ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ สมจิตต์ สุพรรณทัศน์และนิภา มนูญปิฎ ฮิวส์ และโทมัสส์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553). ผลการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 9/2553, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2555. สุวัฒน์ มหัตนรินทร์กุล. 2545 : 2 ; Huse and Thomas. 1980 : 235-238) ได้กล่าวถึงด้านชีวิตส่วนตัว

คือ การสร้างเสริมสุขภาพ จัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

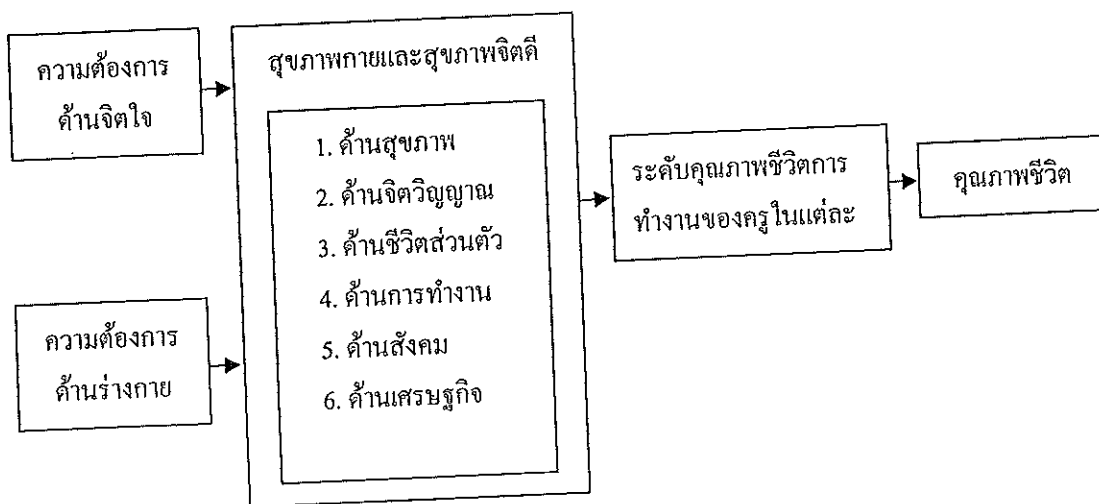
4. ด้านการทำงาน หมายถึง ระบบวิธีการทำงาน เพื่อให้ครูทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ การทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน อยากทำงานในปัจจุบันนี้ต่อไปโดยไม่รู้สึกเกิดความเบื่อหน่าย การได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในการทำงานใช้เหตุและผลในขณะปฏิบัติงาน สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองในการขจัดความขัดแย้งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ธีวส์ และ โทมัสส์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). ผลการประชุม ก.พ. ครั้งที่ 9/2553, สืบค้นเมื่อ 1 กันยายน 2555. (Ferrans and Powers. 1992 : 25 ; Huse and Thomas. 1980 : 235-238) ได้กล่าวถึงด้านการงาน คือ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรม เพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การได้รับโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความสามารถและได้แสดงศักยภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมและส่งเสริมผลงานที่มีคุณภาพ

5. ด้านสังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมความเป็นอยู่ในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงวัฒนธรรม ค่านิยมขององค์กรในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชนรอบข้าง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและชุมชน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง จนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารให้การยอมรับในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน องค์กรอนามัยโลก แคมเบล ธีวส์ และ โทมัสส์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : เว็บไซต์) WHOQOL. 1994 ; อ้างอิงมาจาก โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่. 2545 : 2 ; Campbell. 1976 : 51 ; Huse and Thomas. 1980 : 235-238) ได้กล่าวถึงด้านสังคม คือ การมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรัก ความภาคภูมิใจ การมีส่วนร่วมในองค์กร ชุมชนและยอมรับในการปฏิบัติงาน

6. ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทนเพียงพออย่างเหมาะสมในสังคม และปัจจัยที่อยู่อาศัยที่จะดำรงชีวิต สามารถบริหารจัดการเงินได้อย่างเหมาะสม วิชาชีพครูที่ปฏิบัติมีความมั่นคง ความก้าวหน้ามีการจัดสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความมั่นคงในฐานะทาง

เศรษฐกิจ และสามารถใช้ชีวิตตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เฟอ์รานส์และพาวเวอร์ ฮิวส์ และโทมัสส์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2553 : เว็บไซต์) Ferrans and Powers. 1992 : 25 ; Huse and Thomas. 1980 : 235-238) ได้กล่าวถึงด้านเศรษฐกิจ คือ การบริหารจัดการทางการเงิน การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามองค์ประกอบข้างต้น



แผนภาพที่ 3 แนวคิดการศึกษาคุณภาพชีวิตของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ครู (Teacher)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดความหมายของคำว่าครูไว้ในมาตรา 4 ไว้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาของทั้งของรัฐและเอกชน ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 255) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ครู คือ ผู้สั่งสอน ครู ความหมายตามแนวคิดปรัชญาพื้นฐานลัทธิจิตนิยม ครู คือ ผู้อาวุโสที่มีความรู้และประสบการณ์ เป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักเกณฑ์ของศาสนา

ศีลธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม ประเพณี กฎระเบียบและมารยาทสังคม ลัทธิสังคมนิยมหรือวัตถุนิยม ครูคือ ผู้สอน ผู้บรรยาย ผู้สาธิต โดยพยายามโน้มน้าว อ้าวจึง และยกเหตุผลอธิบายให้เห็นถึงความจริงของสรรพสิ่งทั้งหลาย ลัทธิโทมนิยมใหม่ ครู คือ ผู้กำหนดกรอบความคิด กรอบความรู้ เป็นผู้ชี้แนะทางความคิด แล้วให้ผู้อื่นเชื่อตาม คิดตาม และปฏิบัติตาม ลัทธิประสบการณ์นิยม ครู คือ ผู้จัดการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศ และจัดกิจกรรมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ ลัทธิอัตถิภาวะนิยม ครูคือ ผู้กระตุ้นหรือผู้เร้าความสนใจผู้เรียนให้มีความกระตือรือร้นและเชื่อว่าตนเองสามารถค้นหาความรู้จากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองและสามารถสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง (ถาวรีย์ เหมียว กอบแก้ว, 2553 : เว็บบไซต์)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ครู คือ ผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ เป็นผู้อบรมสั่งสอนที่มีความรู้และประสบการณ์ กำหนดกรอบความคิด กรอบความรู้ เป็นผู้ชี้แนะทางความคิด แล้วให้ผู้อื่น เชื่อตาม คิดตาม ปฏิบัติตาม และเป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี

2. ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 852) ได้ให้ความหมายของคำว่ามัธยมไว้ว่า กลาง ปาน กลาง

กฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ได้แบ่งระดับการศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา โดยปกติเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อเป็นการวางรากฐานชีวิตและการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และการอยู่ร่วมในสังคม

2. การศึกษาระดับประถมศึกษา เป็นการศึกษามุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้และความสามารถ ขั้นพื้นฐาน โดยปกติใช้เวลาเรียนหกปี

3. การศึกษาระดับมัธยมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ ดังนี้

3.1 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการศึกษามุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ ต่อจากระดับประถมศึกษา เพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ ตลอดจนความสามารถในการประกอบการทำงานและอาชีพตามควรแก่วัย โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

3.2 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัดและความสนใจ เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมและทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปี

จากที่กล่าวมาข้างต้นครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาหมายถึงผู้ทำหน้าที่หลักทางด้าน การเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ เป็นผู้อบรมสั่งสอน ที่มีความรู้และประสบการณ์ กำหนดกรอบความคิด กรอบความรู้ เป็นผู้ชี้แนะทางความคิด แล้วให้ผู้อื่นเชื่อตาม คิดตาม ปฏิบัติตามและเป็นผู้ที่มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อจากระดับ ประถมศึกษาเพื่อให้รู้ความต้องการ ความสนใจ และความถนัดของตนเองทั้งในด้านวิชาการ และวิชาชีพ เป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อรวมทั้งการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมและทักษะ ทางสังคมที่จำเป็น ตลอดจนความสามารถในการประกอบงานและอาชีพตามควรแก่วัย

3. คุณภาพชีวิต (Quality of Life)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่ใช้กันมานานจุดประสงค์ของการนำมาใช้ เพื่อเป็นเป้าหมายของการพัฒนาสังคมในปัจจุบัน คำนิยามของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบาย หรือตีความกันอย่างกว้างขวาง มีนักวิชาการสาขาต่าง ๆ หลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ ซึ่งมี ทั้งส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียดหรือจุดเน้นตามสาขาวิชานั้น ๆ เห็นว่าสำคัญ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 253) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ไว้ว่า ลักษณะ ที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่ง และราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 366) ได้ให้ความหมายของ คำว่า ชีวิต ไว้ว่า ความเป็นอยู่ตรงข้ามกับความตาย ซึ่งเมื่อนำทั้งสองคำมารวมกันสามารถให้ ความหมายได้ว่า ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ

กิ่งแก้ว ปาจรีย์ (2540 : 279-281) อธิบายว่า การมีปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและ สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิด จากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีมาตรฐานที่ แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากพื้นฐานความคิด ค่านิยมและสิ่งแวดล้อมที่ตนดำรงอยู่ คุณภาพชีวิต เป็นสิ่งที่ละเอียดอ่อนต้องพิจารณาหลายๆแง่มุม และมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล เป็นการ ยกระดับความสำคัญของบุคคลทั้งความสามารถทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและ การศึกษา อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีที่มนุษย์ทุกคนแสวงหา

สุทธิลักษณ์ สุททโรคม (2537 : 10) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตโดยรวมว่า หมายถึง คุณภาพชีวิตแรงงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการมีส่วนร่วมทางด้านแรงงานสัมพันธ์ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต

อัญญา นวจินดา (2549 : 23-25) อธิบายว่า ความพึงพอใจของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเพียงพอให้เกิดความมีสุขภาพกายและจิตใจ ที่ดี ดังนั้นคุณภาพชีวิตจึงประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล เพื่อให้คุณภาพชีวิตมีนัยที่เป็นบวกต่อการดำเนินชีวิตในแนวทางที่บุคคลบังเกิดสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการ
2. การมีศักยภาพและสุขภาพจิตดี เพราะชีวิตของมนุษย์ประกอบด้วย ร่างกายและจิตใจเมื่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี คุณภาพชีวิตก็ดีด้วย
3. การได้รับการตอบสนองต่อสิ่งที่ร่างกายและจิตใจต้องการ เป็นการแสดงให้เห็นว่าวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคคลว่า ต้องพัฒนาไปตามความต้องการของชีวิตแตกต่างกันตามสถานภาพบทบาทของบุคคล
4. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดวิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทางอ้อม และเพื่อคุณภาพชีวิตจะมีนัยที่เป็นบวกต่อสังคม

สุขุม คำแหง (2542 : 12) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจเกิดจากความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

วิภูสนา สาคริตชานันต์ (2545 : 13) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตที่ดี หมายถึงความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยที่บุคคลนั้นรับรู้ความเป็นอยู่ของตนเอง อันเนื่องมาจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ในอดีตและในชีวิตประจำวัน

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548 : 103) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตคือคุณสมบัติของชีวิต ที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตนเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์

เดวิส (Davis. 1977 : 53) อธิบายว่า คุณภาพชีวิต คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับ

ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน

สโครแวน (Skrovan. 1983 : 1-6) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตเป็นกระบวนการที่ซึ่งทำให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการและผลิตผลขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน

โอแรม (Orem. 2001 : 179) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก (well being) ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ ตามประสบการณ์ของความพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นสุขภายในจิตใจ

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ลักษณะเป็นอยู่ความสุขในชีวิต เป็นการประสานการรับรู้ถึงความพึงพอใจของแต่ละบุคคลในการดำรงชีวิตในสังคม ในความจำเป็นด้านต่างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมาซึ่งก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของมนุษย์ในองค์กรนี้ได้รับความสนใจจากทั้ง องค์กรบริหารของภาคเอกชน และภาครัฐอย่างกว้างขวาง ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานดังนี้

เดวิส (Davis. 1977 : 53) เป็นผู้นำคำศัพท์คุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ครั้งแรก และให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนร่วมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ คือ QWL (Quality of Work Life)

คิน ปรัชญาพฤทธิ (2530 : 301) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียรติคุณและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีส่วนเอื้อต่อความเจริญเติบโตในการพัฒนาองค์กร และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่น ๆ ซึ่งความต้องการของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลและเทศะ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535 : 38) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมดพร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552 : 15) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ กนกวรรณ ครุฑนภิกษี (2552 : 14) ที่ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

ทองศรี กาญ ญ อยุธา (2545 : 173) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงาน ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่า เขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจ ชั่วโมงในการทำงานเหมาะสมหรือไม่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปรีชา ศรีรามพัคค์ (2545 : 8) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งตอบสนองตนได้ทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

แคสซิโอ (Cascio. 1998 : 18-21) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การให้โอกาสกับพนักงานในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ การจัดสถานที่ทำงานของตน และอะไรก็ตามที่พนักงานต้องการจะทำ นอกจากนี้พนักงานยังต้องการให้หัวหน้าปฏิบัติกับพนักงานอย่างเป็นกันเอง แคสซิโอ มองว่าข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในองค์กร ไม่ได้มาจากระดับบริหารเพียงอย่างเดียว ควรที่จะได้มาจากพนักงานด้วย การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่จะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ สโครวาน (Skrovan. 1983 : 1-6) ที่ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คือ กระบวนการดำเนินงานขององค์กร ที่ทำให้สมาชิกทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อปรับปรุงวิธีการทำงาน และเพิ่มผลผลิต คุณภาพชีวิตการทำงานจึงประกอบไปด้วย การพัฒนา การยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

แฮร์ริค และไมเคิล (Herrick and Michael. 1975 : 63-67) อธิบายว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ ดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) เพื่อลดความวิตกกังวล ในการทำงาน
2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) เพื่อคุ้มครอง ด้านผลตอบแทน
3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individual) เพื่อได้รับการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ
4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) เป็นการคำนึงถึงคนมากกว่างาน และให้คนได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน

แฮกแมน และซัตเทิล (Hackman and Suttle. 1997 : 41) อภิปรายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่ตอบสนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของพนักงานในองค์การไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน ผู้บริหาร หรือ เจ้าของกิจการเองก็ตาม การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์การที่ตนเองอยู่

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณลักษณะของการทำงานที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร ให้เกียรติการทำงาน มีความเป็นอิสระ ที่ตอบสนองทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยที่การตอบสนองดังกล่าวนี้ทำให้นักกเกิดความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ ซึ่งทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน

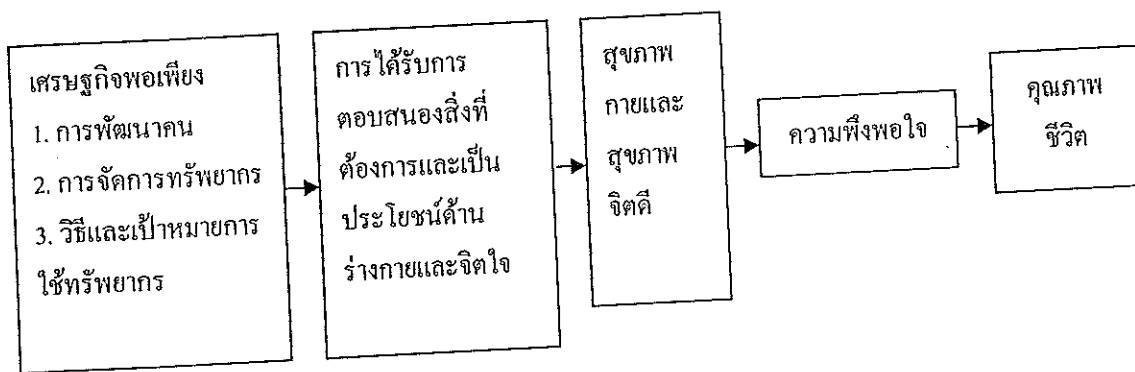
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยทรงชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพสกนิกรชาวไทย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2517 แก่บัณฑิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ใจความสำคัญว่า “...การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐาน คือ ความพอมีพอกินพอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน โดยใช้วิธีการและใช้อุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชา เมื่อได้พื้นฐานมั่นคงพร้อมพอควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อย

เสริมความเจริญและฐานะเศรษฐกิจชั้นที่สูงขึ้น โดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจชั้นให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์กับสภาวะของประเทศและของประชาชน โดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความไม่สมดุลในเรื่องต่าง ๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศหลายประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรงอยู่ในเวลานี้ ...” พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ณ หอประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วันพฤหัสบดีที่ 18 และวันศุกร์ที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2517 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550 : 22)

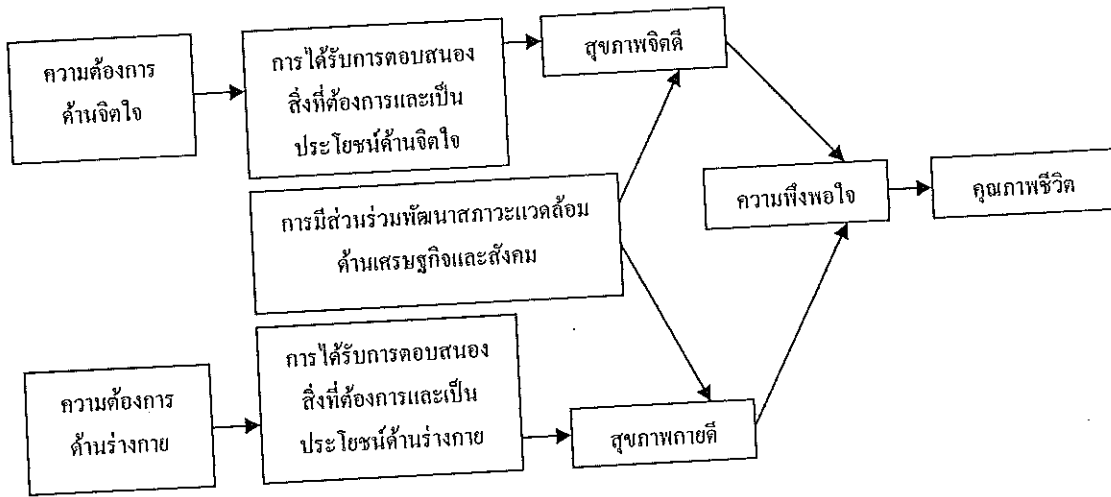
เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใด ๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งจะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอนและในขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับให้มีสำนึกในคุณธรรมความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ. 2543 : 36)

กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



แผนภาพที่ 4 กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ที่มา : อัจฉรา นวจินดา (2549 : 388)

กรอบแนวคิดการศึกษาเชิงประจักษ์คุณภาพชีวิต



แผนภาพที่ 5 กรอบแนวคิดเชิงประจักษ์การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่มา : อัจฉรา นวจินดา (2549 : 385)

ชีวิตที่มีคุณภาพ คือ สภาพการดำรงชีวิตที่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสมกับอัตภาพ อยู่ในกรอบและระเบียบแบบแผน วัฒนธรรมที่ค้ำจุน ตามมาตรฐานที่ยอมรับของสังคมทั่วไป และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้เหมาะสมตามการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรสาธารณสุขก็เป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมทำให้ประชาชนเกิดคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสามารถปฏิบัติตามบริบทของงานด้านสาธารณสุขทั้งเชิงรับและเชิงรุก เพื่อให้ประชาชนมีลักษณะชีวิตที่มีคุณภาพ ดังนี้

1. บุคคลนั้นมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานแก่ความต้องการของชีวิต ได้แก่

- 1.1 อาหาร
- 1.2 ที่อยู่อาศัย
- 1.3 เสื้อผ้าสำหรับสวมใส่
- 1.4 สุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง
- 1.5 ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

2. ความพึงพอใจต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะต้องมีลักษณะ

เหล่านี้ คือ

- 2.1 ค่านิยมที่เหมาะสมกลมกลืนกับสังคม วัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อม
- 2.2 มีความสมดุลระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้

2.3 มีความมุ่งหมายของชีวิต เช่น มีแนวความคิด หลักปรัชญาในกาดำรงชีวิต

2.4 มีชีวิตที่กลมกลืนกับครอบครัว ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

อรรถวิทย์ สิงห์ศาลาแสง (2550 : เว็บไซต์) เพื่อให้การบริหารตนเองมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่ชัดเจนและสมบูรณ์ เราควรให้ความสนใจในเรื่องต้นก่อนว่า ชีวิตของคนที่ดีมีคุณภาพนั้นควรเป็นอย่างไร โดยทั่วไปแล้วชีวิตที่ดีมีคุณภาพควรจะดูจากสิ่งต่อไปนี้

1. การมีสุขภาพกายที่ดี
2. การมีสุขภาพจิตดี
3. การมีความรู้ความสามารถเฉพาะตน
4. เป็นผู้ทรงคุณธรรม
5. บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี (ม.ป.ป. : เว็บไซต์)

นิโคลัส เบนเนต (Nicolas Bennet. 1975 : unpagged) ได้กล่าวสรุปถึงลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไว้ดังนี้ คือบุคคลนั้นต้องมีสิ่งจำเป็นพื้นฐานแก่ความต้องการของชีวิต ซึ่งหมายถึง อาหารที่จำเป็นต่อสุขภาพ มีที่อยู่อาศัยเพื่อป้องกันอันตรายต่าง ๆ มีเสื้อผ้า สำหรับสวมใส่อย่างเหมาะสม เครื่องป้องกันความรุนแรงของอากาศ มีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง กระปรี้กระเปร่า เจ็บไข้ได้ป่วยน้อย และมีความมั่นคง มีอิสระจากความไม่ถูกต้อง มีเสรีบุกิชาติ มีสังคมดี และสนใจเรื่องการเมือง มีความพึงพอใจต่อตนเองและสังคม สิ่งแวดล้อม มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

กล่าวโดยสรุปคือ บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จะต้องได้รับสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่ใช้ในการดำรงชีวิตและความพึงพอใจที่มีต่อตนเอง สังคม สิ่งแวดล้อม และด้านอื่นๆจากกระแสสังคมที่ให้การยอมรับ

การวัดและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน

การประเมินคุณภาพชีวิต หรือการวัดคุณภาพชีวิต มีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้มีผู้ศึกษาและประเมินคุณภาพชีวิตไว้หลายแนวทาง ดังนี้

สตอร์มเบิร์ก (Stromberg. 1984 : 88-91) กล่าวถึง การประเมินคุณภาพชีวิตใน ออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การประเมินเชิงวัตถุวิสัย โดยวัดปริมาณ (Objective Scales Yielding Quantitative Data) เป็นการประเมินผู้ป่วยจากผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล หรือบุคคลอื่น ๆ ในทีมสุขภาพ โดยประเมินภาวะสุขภาพ รายได้ การศึกษาหรืออาชีพ แล้วให้ค่าออกมาเป็นคะแนน

2. การประเมินเชิงจิตวิทยา โดยวัดเป็นปริมาณ (Subjective Scales Yielding Quantitative Data) เป็นการประเมินโดยตนเอง ตามความหมายหรือประสบการณ์ในชีวิตของแต่ละคน เช่น ความพึงพอใจในชีวิต ความสุขในชีวิตที่ตนเองได้รับ โดยให้ค่าออกมาเป็นคะแนน

3. การประเมินคุณภาพชีวิตเชิงจิตวิสัย โดยวัดเป็นคุณภาพ (Subjective Scales Yielding Qualitative Data) เป็นการประเมินลักษณะบรรยายและบอกถึงสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ตามความคิดเห็น หรือการรับรู้ของแต่ละบุคคล

ฟลิน และ ฟรานซ์ (Flynn and Frantz. 1987 : 159) เสนอการประเมินคุณภาพชีวิตว่ามี

2 ข้อ คือ

1. ประเมินในเชิงวัตถุวิสัย (Objective Approach) แสดงถึงภาวะทางกายภาพ ลักษณะเหตุการณ์พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคลซึ่งตัดสินใจโดยบุคคลอื่น หรือด้วยตนเอง จากข้อมูลที่เป็นจริง เช่น รายได้ อาชีพ การศึกษา หน้าที่การงาน เป็นต้น

2. ประเมินในเชิงจิตวิสัย (Subjective Approach) เป็นการรับรู้ด้วยตนเองจากกรอบการรับรู้ประสบการณ์ที่ผ่าน ๆ มาของตนเอง เช่น ความปรารถนา ความพอใจในชีวิต และเห็นว่าการตัดสินโดยตนเองนี้ จะสะท้อนถึงระดับการประเมินที่น่าเชื่อถือที่สุด

สปิตเซอร์และคณะ (Spitzer et al. 1981 : 34) กล่าวสรุปถึงเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ควรประกอบด้วยลักษณะ 10 ประการ ดังนี้

1. ข้อความสั้น เข้าใจง่าย และนำไปใช้ได้สะดวก

2. กว้างขวาง ครอบคลุมองค์ประกอบของชีวิตแต่ละด้าน จำนวนข้อความควรมี

รายละเอียดมากพอที่จะครอบคลุมองค์ประกอบในแต่ละด้าน

3. เนื้อหาสอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา เช่น ในการประเมินคุณภาพชีวิตของคนไทยควรสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมของสังคมไทย

4. ควรเป็นปริมาณ เช่น ข้อมูลที่รวบรวมสามารถให้คะแนนเป็นตัวเลข

5. สามารถใช้ในหลายสถานการณ์ด้วยข้อจำกัดที่น้อยที่สุดเกี่ยวกับปัจจัยทางด้านอายุ เพศ อาชีพ และชนิดของโรคเรื้อรัง

6. ได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นก่อนนำไปใช้

7. เป็นที่ยอมรับในการวัด โดยเฉพาะผู้ชำนาญทางคลินิก
8. มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงในภาวะสุขภาพของผู้ถูกวัด
9. แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างเด่นชัด ในกลุ่มผู้ถูกวัดที่มีระดับคุณภาพ

ชีวิตที่แตกต่างกัน

10. มีเหตุผลดี

สรุปได้ว่า การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะประเมินในภาพรวมของชีวิตความเป็นอยู่ในหน่วยงาน ชุมชน หรือสังคมนั้น ๆ โดยที่ การวัดคุณภาพชีวิตจะแตกต่างกันไป ตามวัตถุประสงค์และแนวคิดของผู้ประเมิน ซึ่งเกณฑ์การประเมินจะปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสมหรือทฤษฎีที่นำมาใช้ซึ่งอาจใช้ในเชิงวัดวิถี และจิตวิถี โดยวัดเป็นปริมาณและเชิงจิตวิถี โดยวัดแบบบรรยายก็ได้ โดยสรุปแล้วการประเมินคุณภาพชีวิตประเมินได้ทั้งวัดวิถี และจิตวิถี

สภาพทั่วไปไปสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

1. ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่ โรงเรียนมหาวิชานุกูล ถนนเลียบเมืองมหาสารคาม - ร้อยเอ็ด ตำบลแว้งนาง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่รับผิดชอบให้บริการครอบคลุม 13 อำเภอ ดังนี้ เมืองมหาสารคาม แกดคำ โกสุ่มพิสัย กันทรวิชัย เขียงฮิน บรบือ นาเชือก พยัคฆภูมิพิสัย วาปีปทุม นาดี ยางสีสุราช กุดรัง และชื่นชม มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดกาฬสินธุ์
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดร้อยเอ็ด
ทิศใต้	ติดต่อกับจังหวัดสุรินทร์และจังหวัดบุรีรัมย์
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับจังหวัดบุรีรัมย์และจังหวัดขอนแก่น

2. ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาช่วงชั้น 3 และ 4 ซึ่ง อาศัยอำนาจในมาตรา 5 และ 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษาเมื่อคราวประชุมครั้งที่ 2/2553 วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 จึงกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นองค์กรหลักที่ประสานส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงภายในปี 2556

4. พันธกิจ (Mission)

- 4.1 ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษามัธยมศึกษา
- 4.2 พัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นสากล
- 4.3 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความเป็นไทยและดำรงตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

5. เป้าประสงค์ (GOAL)

- 5.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
- 5.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง
- 5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ
- 5.4 สถานศึกษาในสังกัดทุกแห่งมีความเข้มแข็งและสามารถขับเคลื่อนการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ
- 5.5 ผู้เรียนทุกคนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร

6. กลยุทธ์

- 6.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตรและ ส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
 - 6.2 ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - 6.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุม ผู้เรียนได้เรียนตามศักยภาพของตนเอง
 - 6.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ
 - 6.5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (2555 : เว็บไซต์)
- ## 7. โรงเรียนมัธยมศึกษาได้แบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนดังนี้
- 7.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 499 คน
 - 7.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน
 - 7.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,500 – 2,499 คน
 - 7.4 ขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,500 คนขึ้นไป
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 (2555 : เว็บไซต์)

ตารางที่ 8 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ตามขนาดโรงเรียน

ลำดับที่	โรงเรียน			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ
1	เขว้าใหญ่พิทยาสรรค์	เขว้าไร่ศึกษา	โกสุมพิทยาสรรค์	สารคามพิทยาคม
2	เขื่อนพิทยาสรรค์	มิตรภาพ	เขียงยืนพิทยาคม	ผดุงนารี
3	โพนงามพิทยานุกูล	กันทรวิชัย	นาเชือกพิทยาสรรค์	วาปีปทุม
4	วังยาวศึกษาวิทย์	ชื่นชมพิทยาคาร		พยัคฆภูมิวิทยาคาร
5	กู่ทองพิทยาคม	นาคุณประชาสรรพ์		บรบือวิทยาคาร
6	แกดำวิทยาคาร	คงบังพิสัยนวมการ นุสรณ์		บรบือ
7	กุฉีราษฎร์	เหล่ายาววิทยาคาร		
8	นาโพธิ์พิทยาสรรพ์	คงใหญ่พิทยาคม รัชมังกลาภิเษก		
9	ปอพานพิทยาคม รัชมังกลาภิเษก	ประชาพัฒนา		
10	โนนแดงวิทยาคม	มัธยมขางสีสุราช		
11	ยางวิทยาคม			
12	โนนราษีวิทยา			
13	หนองม่วงวิทยาคาร			
14	นาภูพิทยาคม			
15	มหาวิชานุกูล			
16	มหาชัยพิทยาคาร			
รวม	16	10	3	6
	35			

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. งานวิจัยในประเทศ

กิริติกา ต่อพันธ์ (2553 : 58-70) ได้ศึกษาปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับ คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2. ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนทรินทร์ อ่ำพลพรและคณะ (2552 : 105-115) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551 : 74-81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือพระแม่มาลี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจและด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

ประสูต ฐูปหอม (2549 : 53-67) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทราด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก

สุพรรณ จิรศคามิน (2549 : 69-78) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ ธัญญอุตร (2548 : 87 - 93) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัดสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการครู โรงเรียนวัดศรีสุदारาม มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการครู โรงเรียนวัดศรีสุदारาม ที่มีอายุและสถานภาพการทำงานแตกต่างกันพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานในหน้าที่ และภาระงานอื่นที่แตกต่างกัน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน 3. ข้าราชการครู โรงเรียนวัดศรีสุदारาม เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูทุกสายชั้น ควรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนให้มากขึ้น โดยขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและวัด และควรให้สวัสดิการด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : 92 - 100) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ใน 8 ด้าน คือ 1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่พอเพียงและเป็นธรรม 2. สภาพการทำงานที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย 3. โอกาสในการจะใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง

พิพัฒน์ จันทร์ (2542 : 79) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดีมากว่าด้านอื่นๆ รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมตามลำดับ และข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นอันดับสุดท้าย

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ลอนดอน และคณะ (London, et al. 1997 : 328-334) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีอิทธิพลต่อบุคคลในการมองคุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่าความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการ คือ 1. ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2. อัตราค่าจ้าง 3. ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกจากค่าจ้าง และ 4. ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวนี้สามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล ผลการวิจัยดังกล่าวทำให้เห็นได้ว่า ความพึงพอใจสูงงานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์การ

เคลล์ (Kells. 1996 : 263-A) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตัน พบว่าตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึงคือ บรรยากาศขององค์การ แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน

สมิธ (Smith. 1994 : 42) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กรณีศึกษา โรงเรียนมัธยม โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน 82 คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่จำนวน 8 แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ 1. สภาพ (Condition) ที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน 2. สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น 3. สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

โรสมิลเลอร์ (Rossmiller. 1992 : 132-146) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนมีอิทธิพลทางบวกต่อครูในแง่

ของการมีส่วนร่วมของครูในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อครู รวมทั้งมีผลกระทบต่อ
ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์การใช้ทักษะและความรู้และสภาพการเรียนรู้การสอน

จากงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละคนจะมี
ส่วนเกี่ยวข้องที่หลากหลาย เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ที่อยู่อาศัย สภาพแวดล้อม รายได้
สุขภาพ ลักษณะส่วนบุคคลหรือบุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางด้านสังคม
เศรษฐกิจ และการเมือง