การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทใช่โย

หทัยรัตน์ สกุลปัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
กันยายน 2559

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในเครือมูลนิธิไทไชโย

หทัยรัตน์ สกุลปัน

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2559

THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK

HATAIRAT SAKULPAN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION

DEPARTMENT OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION

FACULTTY 0F EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

SEPTEBER 2016

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ หทัยรัตน์ สกุลปัน ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุพันธ์ อภิชยานุภาพ)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุขุม พรมเมืองคุณ)

คณะศึกษาศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

.....รักษาการในตำแหน่งคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระมหาสมัคร มหาวีโร)

วันที่ 27 เดือน กันยายน พ.ศ. 2559

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากรองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงษ์ สอนจันทร์ ดร.สุเทพ บุญเติม ดร.นวภา วงษ์อินตา และดร.อิสรียา พจนธารี ที่ได้กรุณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือการวิจัย ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญที่ทำให้การทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้มีความสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเสียสละของท่านเป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากท่านผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ตลอดจนครูทุกท่านในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่ให้การช่วยเหลือในงานวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพระเจ้า คุณแม่อธิการอัญชลี วิภูษิตวัฒนวงศา คุณเปรม สกุลปัน ครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อน และทุกคนที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ ครู และอาจารย์ทุกท่านทั้งในอดีต และปัจจุบัน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

หทัยรัตน์ สกุลปัน

5720840532037 : สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา : ศษ.ม. (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)
คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน / ครูโรงเรียนเอกชน /ในเครือมูลนิธิไทไชโย

หทัยรัตน์ สกุลปัน : การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย (THE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN A THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK PRIVATE SCHOOL) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ, อาจารย์ที่ปรึกษา. 255 หน้า. ปี พ.ศ. 2558

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนดังกล่าว ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 133 คน เครื่องมือวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD

ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รองลงมาด้านบูรณาการทางสังคม ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตามเพศ ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนในข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และการจำแนกตามระดับชั้นที่สอน ภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านบูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ผลการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู 5 ด้าน พบว่า ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ครูต้องการมีความปลอดภัย โรงเรียนมีความสะอาด บรรยากาศร่มรื่น ด้านบูรณาการทางสังคม ครูต้องการจัดห้องพักครูเป็นหมวดวิชา มีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูต้องการให้จัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ศึกษาดูงาน นำเสนอผลงานทางวิชาการของครูภายในมูลนิธิ เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ครูต้องการได้รับความมั่นใจได้ว่าอาชีพครูมีความมั่นคง มีสวัสดิการที่ดี เช่น การทำประกันสังคม และควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ครูต้องการมีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่มเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม และครูมีความพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ทางโรงเรียนมอบให้

5720840532026 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION ; M.Ed. (MASTER OF EDUCATION)
KEYWORDS : THE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN THE THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK PRIVATE SCHOOLS

HATHAIRAT SAKULPAN : THE STUDY OF QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN THE THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK PRIVATE SCHOOLS. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC.PROF. BOONCHUAY SIRIKET. ADVISOR. 255 PP. B.E. 2559 (2016).

The objectives of the thematic paper were to study and compare the level of quality of work life (QWL) of teachers in the Thaichaiyo Foundation Network private schools under the Office of the Private Education Commission (OPEC), classified by gender, age, class and work experience, and to study recommendations and guidelines to enhance the better quality of work life of teachers in those schools. The samples of the study were totally 133 teachers in the Thaichaiyo Foundation Network private schools under OPEC. The instruments of the study were the five-point rating scale questionnaire and the semi-structured interview. The data were analyzed by using the software package in terms of frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA) by using the F-test method. In cases in which differences were found at a statistically significant level, the method of the Least Significant Difference (LSD) was utilized.

The results of the study revealed that

Quality of work life of teachers in the Thaichaiyo Foundation Network private schools under OPEC was found to be overall at a high level and in each aspect. The aspect with the highest mean was the safe and healthy environment, followed by the social integration, the development of human capacities, and the growth and security, respectively, while the aspect with the lowest mean was the adequate and fair compensation. The comparison of quality of work life of the teachers, classified by gender, was found not to be overall different at a statistically

significant level of 0.05 and in each aspect. When compared in each aspect, the adequate and fair compensation was found to be different at a statistically significant level of 0.05, but it was found not to be different in other aspects. The comparison of quality of work life of the teachers, classified by age and class, was found not to be overall different at a statistically significant level of 0.05 and in each aspect. The comparison of quality of work life of the teachers, classified by work experience, was found not to be overall different at a statistically significant level of 0.05 and in each aspect. When considered in each aspect, the safe and healthy environment was found to be different from the social integration at a statistically significant level of 0.05, but it was not found to be different in other aspects.

The result of the interview to study recommendations and guidelines to enhance quality of work life of teachers in the Thaichaiyo Foundation Network private schools under OPEC was found that, among five aspects of quality of work life of the teachers, teachers wanted life safety and a clean and green school in the aspect of safe and healthy environment, teachers wanted to arrange the teacher's room by subjects, including relative activities between teachers in the Thaichaiyo Foundation Network private schools in the aspect of social integration, teachers needed the training to improve their capacity of new knowledge and technology, the field trip, and the presentation of academic works of teachers in the foundation to exchange the knowledge in the aspect f development of human capacities, teachers want to assure security of profession and good welfare i.e. the social security and the transparency of salary scale consideration in the aspect of growth and security, and teachers needed work evaluation, an increase in salary and appropriate welfare in the aspect of adequate and fair compensation while they were satisfied with compensation given by the school.

สารบัญ

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญ (ต่อ)

สารบัญตาราง

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญตาราง (ต่อ)

สารบัญแผนภูมิ

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภายใต้สถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อนทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเผชิญนั้น คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่ต้องสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับทรัพยากรบุคคล ดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 4 มาตรา 80 (3) ว่า "พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข"ซึ่งยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) แผนพัฒนาเศรษฐกิจได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งเตรียมคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันเพื่อเข้าสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเสริมสร้างศักยภาพของคนในทุกมิติให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสติปัญญาที่รอบรู้ และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรม มีความเพียร และรู้คุณค่าความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตควบคู่กับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในสังคมและสถาบันทางสังคมให้เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นให้เข้มแข็งและสามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้คนในชุมชน และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาประเทศ

การจ้างบุคคลแต่ละคนเข้าทำงานในองค์การนั้น องค์การต่าง ๆ มิได้จ้างแต่ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่บุคคลมีอยู่เท่านั้น แต่จะจ้างบุคคลซึ่งมีพื้นฐานนิสัยใจคอเฉพาะที่แตก ต่างกัน ขณะเดียวกันบุคคลส่วนใหญ่ก็มิได้มีเป้าหมายในชีวิตว่าจะทำงานให้กับองค์การเพียงด้านเดียวเท่านั้น แต่เขาจะทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตและจุนเจือครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการทำงานของเขาและดังที่กล่าวมาแล้วว่า ทัศนคติเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับงานอาชีพ (Career) ของเขาว่าจะมีความก้าวหน้า หยุดอยู่กับที่หรือถดถอยลง ซึ่งทัศนคติที่เรามีต่องานหรือต่อองค์การจะส่งผลอย่างลึกซึ้งไม่เพียงแต่วิธีทำงานเท่านั้น แต่ยังกระทบต่อคุณภาพของชีวิต (Quality of Life) ตลอดช่วงเวลาของการทำงานอีกด้วย (ปรียนุช ชัยกองเกียรติ, 2552) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงาน

คือการทำให้มีรายได้และ เมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้อหาอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตจะเห็นว่านายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้นในฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น (ผจญ เฉลิมสาร, 2546) จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกสุขใจ พึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่าถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพงานและศักยภาพของบุคลากรไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร และคุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลทำให้บุคลากรมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (นิยม สี่สุวรรณ, 2544) อีกทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงานซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและทำให้พนักงานพึงพอใจในการทำงาน (Lawler, 1990)

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการ พบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิตผู้ที่เป็นครูก็ควรจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเช่นนี้เหมือนกัน เพราะจะส่งผลต่อผู้เรียนซึ่งเป็นอนาคตของชาติต่อไปและเชื่อว่าถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของครูในการทำการสอนนี้ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี สามารถทำการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลดีต่อผู้เรียนให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีของครูนั้นจะส่งผลต่อผู้เรียนและโรงเรียน ซึ่งถือว่าผู้เรียนและครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ที่จะมีผลทำให้โรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพราะถ้ามีการเปลี่ยนครูสอนระหว่างภาคเรียนหรือมีการเปลี่ยนครูผู้สอนบ่อย ๆ ก็จะส่งผลต่อผู้เรียนทำให้โรงเรียนนั้นมีประสิทธิภาพลดลง โดยความหมายที่แท้จริงแล้วมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาครูในโรงเรียนซึ่งเป็นการพัฒนาให้ครูเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือคุณภาพการทำงานของครูลดลง ทำให้เกิดความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง

ของการทำการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ให้ผู้เรียนหรือการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ความยุ่งยากในการบริหาร เนื่องจากครูยังห่วงเรื่องปากท้อง และสวัสดิการของตนเองอยู่ ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนเองก็ต้องประสบกับการคาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และให้การเรียนการสอนลดประสิทธิภาพลง อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

โรงเรียนเอกชนเป็นสถานศึกษาที่แบ่งเบาภาระของรัฐ ซึ่งจัดการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มี 3 ลักษณะ คือ 1) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ 2) โรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการจัดในรูปแบบนอกระบบ 3) โรงเรียนที่จัดการศึกษาให้แก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ การบริหารโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูงและส่วนใหญ่เป็นการบริหารเชิงธุรกิจ การศึกษาเพื่อความอยู่รอด ดังนั้น จึงไม่ยึดติดอยู่กับระเบียบขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสามารถจัดหาบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงานได้โดยจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม (จรวยพร ธรณินทร์, 2543) โรงเรียนเอกชนหลายแห่งต้องปิดตัวลงเนื่องจากปัญหาการแข่งขันกับโรงเรียนรัฐบาลที่มีค่าเล่าเรียนต่ำกว่า ความมั่นคงของโรงเรียนเอกชน และการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ ทำให้ครูโรงเรียนเอกชนหลายแห่งลาออก เพื่อสอบบรรจุเป็นข้าราชการ ปัญหาขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้โรงเรียนเอกชนต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารให้สามารถสรรหาครูที่มีคุณภาพ การพัฒนาชีวิตของครู จึงเป็นความจำเป็นประการแรกที่ควรดำเนิน เพราะว่าครูเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน ถ้าครูมีความพอใจ มีความมั่นคง และมีความสุขในการเรียนการสอน ครูย่อมคิดค้นวิธีการสอนที่ดี ๆ เหมาะสมกับเด็ก ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยก็เป็นโรงเรียนที่มีหน่วยงานองกรใหญ่องค์กรหนึ่งที่ได้รับผลกระทบ จะเห็นได้ว่าอัตราการลาออกของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย ในปีการศึกษา 2556 ลาออกร้อยละ 14 ปีการ ศึกษา 2557 ลาออกร้อยละ 11 (รายงานการประชุมสามัญมูลนิธิไทไชโย, 2558) จากข้อมูลของทางโรงเรียนจะเห็นว่าอัตราการออกของครูเป็นปัญหาหนึ่งของโรงเรียนโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโยซึ่งมีโรงเรียนจำนวน 6 โรงเรียน ดังนี้ โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลยโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลยโรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่นโรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีโรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการสอน และเทคนิควิธีการสอนที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลการพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ให้เจริญก้าวหน้า ต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับใด

1.2.2 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีสถานภาพด้านเพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในประเด็นใดบ้างอย่างไร

1.2.3 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยมีความความต้องการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน แลประสบการณ์ในการสอน

1.3.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.4 สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1.4.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.3 ครูที่มีระดับชั้นที่สอนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.4.4 ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ผู้บริหารทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.5.2 ทำให้ผู้บริหารทราบถึงความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1.5.3 ทำให้สามารถนำมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ขอบเขตด้านเนื้อหาจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความถี่มาก 5 อันดับ ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้าน บูรณาการทางสังคม

1.6.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน ประสบการณ์ในการสอน

ตัวแปรตามจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. บูรณาการทางสังคม

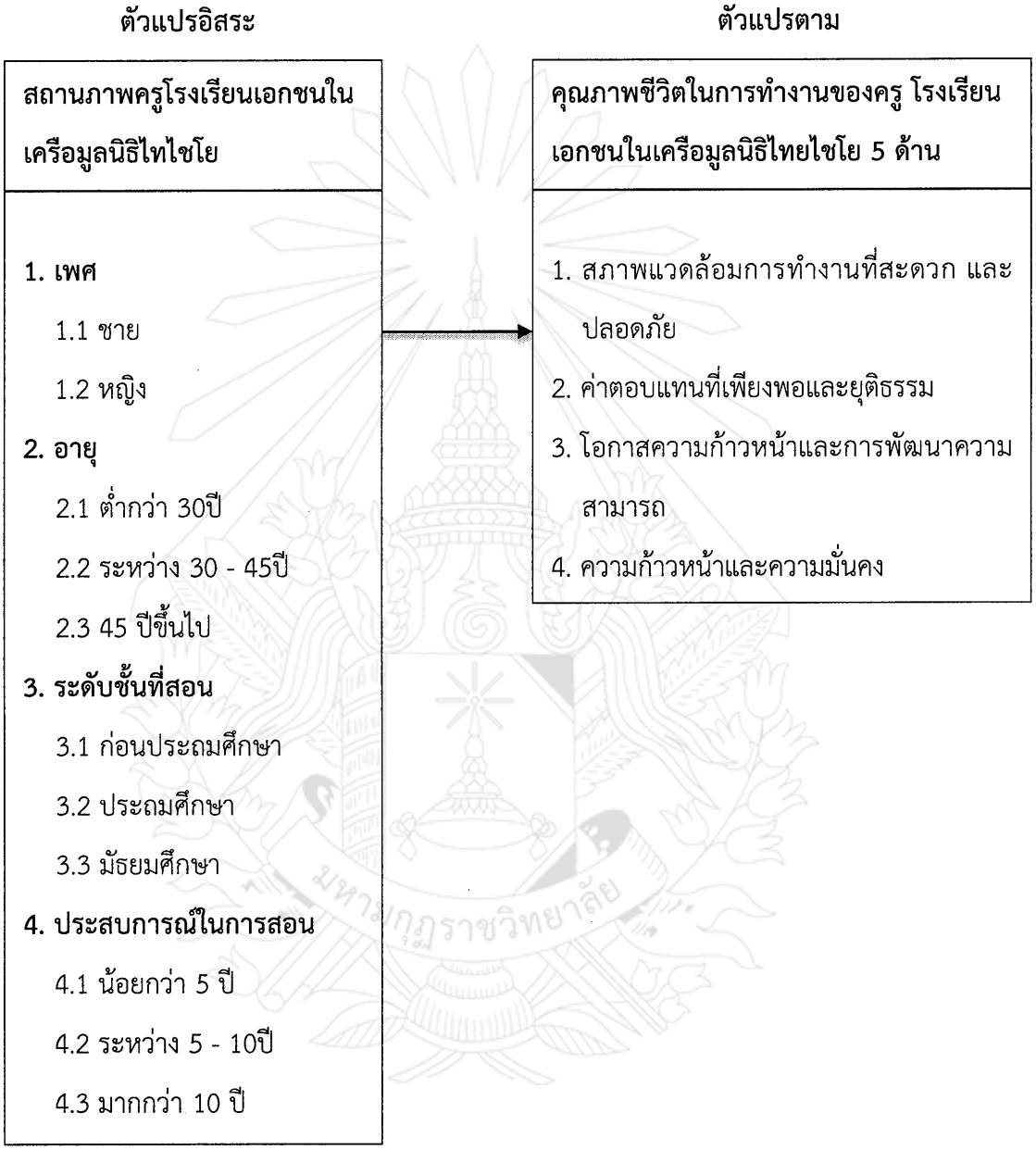
1.6.3 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นครูที่กำลังปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 6 โรงเรียน รวม 201 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนโดยสุ่มแบบแบ่งชั้นเทียบสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายจำนวน 133คน

1.7 กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความถี่ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบที่มีเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้มีจำนวน 5 อันดับคือ 1) สิ่งแวดล้อมที่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงและ 5) บูรณาการทางสังคม ผู้วิจัยจึงนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 1.1 สรุปแสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อม ทำให้ครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงานมี 5 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุ การเมื่อยล้าได้เป็นอย่างดี

2. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะตอบสนองความต้องการ ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้อง การความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า และยังมีความสำคัญต่อ ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถของครูในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้ครูรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานการได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ครูมีความชำนาญและมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่เกิดขึ้นได้

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง ได้มาจากโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงานและควรให้ความสนใจที่จะให้ครูได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในโรงเรียนด้วย

5. บูรณาการทางสังคม หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งสร้างความเป็นเพื่อนก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนครูและขยายผลไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และความช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่การบริหารโรงเรียนในโรงเรียนเอกชนเครือมูลนิธิไทไชโย ปีการศึกษา 2558 ตามความหมายของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550 มาตรา 4 ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้จัดการโรงเรียน

ครู โรงเรียนเอกชน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนเครือมูลนิธิไทไชโย ปีการศึกษา 2558 ตามความหมายของพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 มาตรา 4

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยจำแนกเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง ระดับอายุของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ 1) อายุต่ำกว่า 30 ปี, 2) ระหว่าง 30-45 ปี และ 3) 45 ปีขึ้นไป

ระดับชั้นที่สอน หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ 1) ก่อนประถมศึกษา, 2) ประถมศึกษา และ 3) มัธยมศึกษา

ประสบการณ์ในการสอน หมายถึง ระยะเวลาในการสอนของผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย แบ่งออกเป็น 3 ช่วง คือ 1) น้อยกว่า 5 ปี, 2) 5-10 ปี และ 3) มากกว่า 10 ปี

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย หมายถึง โรงเรียนสหคริสเตียนอำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 2 โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และโรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

บทที่ 2
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 ข้อมูลโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

2.5 การวิจัยแบบผสานวิธี

2.6 การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต

2.1.1.1 ความหมายคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต ความหมายตาม **พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน** (2538) ประกอบด้วย 2 คำคือ “คุณภาพ” หมายถึงลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ดังนั้น คุณภาพชีวิตจึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

พิพัฒน์ จันทรา (2548, หน้า 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตของมนุษย์โดยภาพรวมเพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกันมนุษย์มีความสำคัญทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ ดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้น แต่ต้องมองมนุษย์ในทุกแง่ทุกมุมหรือทุกด้าน เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของมนุษย์

เยาวลักษณ์ กลิ่นหอม (2548) ได้สรุปแนวความคิดของค่านิยมของคุณภาพชีวิตที่มีผู้กล่าวไว้มากมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความผาสุก ความสุข ความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล การกินดีอยู่ดีของคนภายในสิ่งแวดล้อม อีกกลุ่มมีแนวคิดว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาวะของตนในด้านต่าง ๆ ของชีวิต การรับรู้ถึงความผาสุกของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

อุไร จันทร์สว่าง (2549, หน้า 10) สรุปความว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายจิตใจและสังคมมีปัจจัยทางด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตการได้รับการยอมรับสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและทำประโยชน์ให้กับสังคม

สุนันท์ บุราณรมย์ และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตไว้ว่าหมายถึงการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคมซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกายทางจิตใจทางอารมณ์ทางสังคมและทางความคิดอย่างพอเพียงจนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเองบ้าง แล้วจะมีความรักไว้เผื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตากรุณาและให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดี ไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

วิภูสนา สาคริตชานันต์ (2549) ให้คำจำกัดความ คุณภาพชีวิตที่ดี ว่าหมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจโดยที่บุคคลนั้นรับรู้ความเป็นอยู่ของตนเองอันเนื่องมาจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสบการณ์ ในอดีตและในชีวิตประจำวัน

วิภาวรรณ ชอุ่มเพ็ญสุขสันต์ (2549) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก (Well - being) เป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ ซึ่งแสดงออกโดยความพอใจ (Contentment) ความเพลิดเพลินใจ (Pleasure) และการมีความสุข (Happiness) ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจาก ประสบการณ์ในชีวิต การบรรลุสิ่งที่ปรารถนาและการมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องของบุคคล

สุนันท์ บุราณรมย์ และคณะ (2549) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต ไว้ว่าหมายถึง การดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมของมนุษย์ ตามสภาพความจำเป็นพื้นฐานในสังคม ซึ่งสนองต่อสิ่งที่ต้องการทางร่างกาย ทางจิตใจ ทางอารมณ์ ทางสังคม และทางความคิดอย่างพอเพียง จนก่อให้เกิดความมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของพวกเขา ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา เป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในแง่ของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคมความเชื่อและความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือคุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993, หน้า 40) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับ

ความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะเป็นสมาชิกของชุมชน

Davis (1977, p. 53) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้ครั้งแรก และให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Bennett (1975, p. 1) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 บุคคลมีสิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหารที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง และมีความมั่นคงในชีวิต มีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง ส่วนที่ 2 บุคคลมีค่านิยมที่เหมาะสมกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งแต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานในการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต มีความสมดุลระหว่างความปรารถนา และความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา มีจุดมุ่งหมายในชีวิต มีความราบรื่นในครอบครัว

จากความหมายของคุณภาพชีวิตดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่พอเพียงและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัว เป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เผื่อแผ่ผู้อื่น มองโลกในแง่ดี มีความเชื่อ มีสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

2.1.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู ได้มีผู้ศึกษาและให้ความหมายไว้ดังนี้

สุขุม คำแหง (2545, หน้า 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจ เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

ติน ปรัชญาพฤทธิ์ (2548, หน้า 301) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะสมกับเกียตริคุณ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะมีส่วนเอื้อต่อความเจริญเติบโตในการพัฒนาองค์การ และเป็นสิ่งที่สนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านปัจจัย 4 และด้านอื่น ๆ ซึ่งความต้องการของบุคลากรนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตามกาละ และเทศะ

Guest (1979 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงค์, 2548, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าหมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงานเช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ

ความมั่นคงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน ทิพวรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา, 2549, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคลเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไรและทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Ozley และ Ball (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2549, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และความจำเริญเติบโต (human dignity and growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกัน ด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงาน และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

Davis (1977, p.53) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Delamote & Takezava. (1994, pp. 2 - 3) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างและยังไม่ใช่ชัดเจน ทั้งสองคนได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุม ไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protecttion) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และ

ความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2549, หน้า 24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับการทำงานของแต่ละคน เป็นวิถีทางและแนวทางในการทำงานเป็นความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและความปลอดภัยความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

Hues & Cumming. (1985, p. 35) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง แนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กรซึ่งจะประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กร

2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

Hodgetss (1993 อ้างถึงใน ปราโมทย์ แก่นอินทร์, 2549) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้คนทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพผล โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กร และความพึงพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

Mondy & Note (อ้างถึงใน ตรีชาฎา อุ่นเรือน, 2549, หน้า 18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขตทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากการทำงานในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขององค์กรในการจัดกิจกรรมรวมทั้งการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจและการจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันมีคุณค่าต่อตนเอง และสังคมสามารถสนองตอบต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร เกิดความสุขกายสุขใจ มีความมั่นคงก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความมีประสิทธิผลของงาน ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

2.1.1.3 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

โกเมศ กุลอุดมโภคากุล (2548, หน้า 7 - 8) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการในทำงานของครู หมายถึง สภาพการทำงานที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของครูใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง การจ่ายค่าตอบแทนในลักษณะเป็นเงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนในลักษณะอื่น ๆ ตามมาตรฐานการครองชีพเมื่อเทียบกับอาชีพอื่น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งด้านกายภาพและจินตภาพ ซึ่งเป็นสภาพที่มีความปลอดภัย ไม่เครียดและเอื้ออำนวยต่อการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนของโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ครูเกิดความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ครูได้รับมอบหมาย ซึ่งดำรงไว้และช่วยเพิ่มพูนความสามารถและความรู้จากการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้กับงานด้านอื่น ๆ ในภายหน้า และจากการได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไป

5. บูรณาการทางสังคม หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติ ซึ่งสร้างความเป็นเพื่อนก่อให้เกิดความสามัคคีในระหว่างเพื่อนครู และขยายผลไปสู่ผู้ปกครองและชุมชน

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระเบียบของโรงเรียนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติได้ เกิดการยอมรับ ครูสามารถแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบของโรงเรียนได้ และระเบียบของโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูเคารพในสิทธิของกันและกัน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม เพื่อครูจะได้มีเวลาเพื่อเพื่อนครู ส่วนตัว และครอบครัวหรือสังคม

8. การปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษา เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความเชื่อถือจนเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น เอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่าง ๆ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

ภคินี โอฬาริกชาติ (2547, หน้า 6) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เกี่ยวกับสังคมและเศรษฐกิจโดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการรับเงินเดือน อัตราการขึ้นเงินเดือน สวัสดิการค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอเหมาะสมกับตำแหน่ง

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อสถานที่ทำงานในด้านความสะดวกสบายสะอาดปราศจากสิ่งรบกวนและมีการป้องกันรักษาความปลอดภัย การมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อโอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้น และการได้รับการส่งเสริม สนับสนุนโดยเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง

4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายว่ามีความเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาส่วนตัว

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัวบุคคลและความสัมพันธ์กับโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมทำให้ครูและชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อสังคมภายนอกโรงเรียน อีกทั้งการจัดสิ่งแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนความสามารถของครู ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เพื่อบรรลุสู่วัตถุประสงค์ขององค์การ มีปัจจัยหลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อทำให้บุคลากรมีความ สุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชนที่มุ่งการแข่งขันและความมีประสิทธิภาพ อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรมีความเครียดในการทำงาน (ภูษณิศา เมธาธรรมสาร, 2548, หน้า 5) ฉะนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ก็คือประโยชน์ที่องค์การจะได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับองค์การนาน ๆ (นฤดล มีเพียร, 2549, หน้า 16) เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เกิดวัฒนธรรมองค์การ (Cultural Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาณี ฝนทองมงคล (2548, หน้า 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์การมีประสิทธิผล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับหน่วยต่าง ๆ ของระบบเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์และดุลยภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์การ มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

ทำให้เกิดความคล่องตัว องค์การราบรื่นมั่นคงนอกจากนี้ยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิตและประหยัดเวลาในการทำงาน

สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรครูเป็นบุคคลที่มีความต้องการด้านมนุษย์ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับความเป็นอยู่และฐานะอาชีพ ดังที่มีนักวิชาการหลายคนได้นำเสนอให้ผู้บริหารส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูคือ พยายามตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจ ลดความตรึงเครียดทางจิตใจ ลดความยุ่งยากซับซ้อน ขั้นตอนการทำงาน และเอื้ออำนวยความสะดวกด้านการปรึกษาด้านวัสดุครุภัณฑ์ บรรยากาศ ขวัญกำลังใจ (พินันท์ พรประสิทธิ์, 2548, หน้า 24 - 25) จะเห็นว่าแนวคิดแก่องค์การหรือโรงเรียนพิจารณาพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งหลักใหญ่ ๆ ได้แก่ ความต้องการความอยู่รอดด้วยความปลอดภัย ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน ได้รับการยอมรับในความสำเร็จและมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้

ทัศนา แสวงศักดิ์ (2549, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมาย เป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้มนุษย์มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของมนุษย์ เป็นรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะคือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพร่างกายแรงขับ อนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเองคุณค่าความเชื่อและจิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการเชื่อมโยงของบุคคลกับสภาพ เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายความหวัง ความปรารถนา การพักผ่อนการให้การสนับสนุน การปรับปรุงการพัฒนา การรักษาความรู้และพัฒนาทักษะ

ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช (2546, หน้า 10 - 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มีคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของตน โดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น

2. บุคคลจะมีการสร้าง พัฒนา คิดและปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้งน้อย

5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้ามีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่น และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากความหมายของความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกายการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ การมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ฉะนั้นผู้บริหารที่ตอบสนองให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตดังที่กล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์กรคือ บุคลากรครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีครูอย่างเต็มที่

2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา แต่การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

Huse & Cummings (1985, pp. 235 - 238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะให้โอกาสกับผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเองและความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์การและมีความรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไรและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้าวได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ เป็นต้น

Susan E. Jackson (อ้างถึงใน นิตยาพร สาธร, 2546) กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงาน อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกทักษะและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

Yasuhiko Nagayama (1993, p. 151) (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2549, หน้า 12) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรการ (White Calla Workers) ได้กำหนดการศึกษาเปรียบเทียบ เรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
   1.1 เงินเดือนที่พอเพียง
   1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
   2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุผล
   2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
   2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
   3.1 มีอิสระในการทำงาน
   3.2 มีโอกาสรับความรู้หลายด้าน
   3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
   4.1 มีการพัฒนาตนเอง
   4.2 มีโอกาสให้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
   4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
   4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
   5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
   5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
   5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
   6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
   6.2 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
   6.3 เคารพในความเสมอภาค
7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
8. กำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำรงชีวิตของคนงาน
9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

Walton (1973, pp. 12 - 16) (อ้างถึงใน วินัย หารพรม, 2552, หน้า 17 - 18) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยWalton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการมีอคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไรทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาอาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในด้านการผลิต การกำจัดของเสียวิธี การด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

M. Sashhinsnd J.J. Lengerman (อ้างถึงใน วินัย หารพรม, 2552, หน้า 20) ได้เสนอเกณฑ์ในการจัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ มีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับของตนเอง

1. ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานหมายถึงการที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาความสามารถ

2. ด้านลักษณะงานที่ทำซ้ำ ๆ รวดเร็วและไม่ตายตัวการทำงานความปริมาณชุดของงานการทำงานตามอัตราที่กำหนดการทำงานอย่างเร่งรีบ

3. ด้านความซับซ้อนของงานหมายถึงงานที่มีความสำคัญและน่าสนใจการทำงานซ้ำซากการทำงานตามระเบียบ

4. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานหมายถึงมีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงานความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน

พรสุข อัศวนิเวศน์ (2549) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้านคือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนหมายถึงการได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพหมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานมีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงานงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับ และมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึงการมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจก

บุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานบรรยากาศขององค์การ มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce, W.M. and J.W. Blackburn (1992) (อ้างถึงใน วินัย หารพรม, 2552, หน้า 21) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายรวมถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การมีเวลาว่างหมายถึงความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัว และงานได้อย่างเหมาะสม

8. การยอมรับทางสังคมคือมีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

บุญแสง ชีระภากร (2549) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์กรโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่า ตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไป มักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่นการเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัด หยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยาและด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความ

สัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออกเพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็น

ผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

จีระ หงส์ลดารมย์ (2549) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้นการใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุดคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือค่าจ้างและสวัสดิการสภาพการทำงานความปลอดภัยในการทำงานและการคุ้มครองแรงงาน คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่รวมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาลเพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมเช่นการคุ้มครองเรื่องค่าจ้างสภาพการจ้างสภาพการทำงานเป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

คุ้มครองแรงงานซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนจากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม - มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 รายหรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำโดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 รายหรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้างการค้าบริการชุมชน

ขนิษฐา ยอดจำปา (2548, หน้า 17 - 30) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ

1. ค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมคือ ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น สวัสดิการที่พัก รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล การกู้ยืมเงิน หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขสบายคือ ในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอานวยความสะดวกในที่ทำงานการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายโดยปราศจากเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความเสียหายการสูญเสียทั้งบุคคลและทรัพย์สินการบาดเจ็บ ป่วยเป็นโรคจนถึงขั้นเสียชีวิต

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถคือ การที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้มากขึ้น โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ทำให้พนักงานมีความชำนาญและมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการยอมรับและยกย่องพนักงานที่มีการปฏิบัติงานดี ทำให้พนักงานเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนาน ๆ โอกาสความในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. บูรณาการทางสังคม คือ การที่มนุษย์เราทุกคนต้องการการยอมรับ จากการอยู่ร่วมกับผู้อื่น จากการอยู่กันเป็นสังคมมนุษย์ ในทุก ๆ มุมมอง ทุก ๆ เรื่องราวของการแสดงความคิดเห็น การกระทำ บุคลิกภาพ ภาพลักษณ์ วิถีชีวิต แนวคิด ปรัชญาการดำเนินชีวิต ศาสนา การงาน อาชีพ การศึกษา การอยู่ร่วมกันของครอบครัว การได้รับความนับถือในสังคมที่ตนอยู่ ในสิ่งที่เป็นนามธรรมและสิ่งที่เป็นรูปธรรมของแต่ละคนเช่น ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า และได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย

5. ความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดสรรเวลาในการทำงานและการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี

2.3 การสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบมากมายและแต่ละองค์ประกอบนั้นก็มีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามทัศนะของแต่ละบุคคลหรือแต่ละสังคม โดยได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีไว้หลายประการ ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ดังปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	ภคินี โอฬาริกชาติ	โกเมศ กลอุดมโภคากุล	Huse และ Cumming	Yasuhiko Nagayama	Walton	พรสุข อัศวนิเวศน์	Bruce และ Blackburn	บุญแสง ชีระภากร	จีระ หงส์ลดารมย์	ขนิษฐา ยอดจำปา	ชัยวัฒน์ รุทธโชติ	จรรยา พิพิธพงษ์	สุนทรีพร อำพลพร	สมภูมิ ทองน้อย	ความถี่
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	14
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	✓		✓	✓	10
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	✓			✓			✓			✓					4
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วน ตัว	✓	✓	✓		✓					✓	✓	✓	✓	✓	9

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ภคินี โอฬาริกชาติ	โกเมศ กุลอุดมโภคากุล	Huse และ Cumming	Yasuhiko Nagayama	Walton	พรสุข อัศวนิเวศน์	Bruce และ Blackburn	บุญแสง ชีระภากร	จีระ หงส์ลดารมย์	ขนิษฐา ยอดจำปา	ชัยวัฒน์ รุทธโชติ	จรรยา พิพิธพงษ์	สุนทรีพร อำพลพร	สมภูมิ ทองน้อย	ความถี่
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคง		✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	10
7. ระเบียบข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงาน		✓	✓	✓							✓	✓	✓	✓	7
8. บูรณาการทางสังคม		✓	✓		✓	✓	✓	✓		/	✓	✓	✓	✓	11
9. การปฏิบัติงานในสังคม											✓	✓	✓	✓	4
รวม	5	7	7	5	6	4	6	4	2	6	8	7	8	8	

จากตารางที่ 2.1 พบว่า จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความถี่ตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ จะต้องมีความถี่ตั้งแต่ 10 ขึ้นไป จากการสังเคราะห์ พบว่า องค์ประกอบที่มีความถี่มากตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้มีจำนวน 5 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม ผู้วิจัยจึงได้นำมาสร้างเป็นตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ตามรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

สิ่งแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียงและกระบวนการในการปฏิบัติงาน (เสนาะ ติเยาว์ และจีระ ประทีป, 2548, หน้า 12) นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุการเมื่อยล้าได้เป็นอย่างดี ดังนั้น การจัดสภาพการทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกว่า ไม่ต้องมีชีวิตหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ จากการปฏิบัติงาน และการส่งเสริมสุขอานามัยของพนักงาน

การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะอยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอานวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้าน

การเงินในสถานประกอบการ มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานนับว่าเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบกระเทือนต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุการเมื่อยล้าได้เป็นอย่างดี

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สำราญ ถาวรายุศม์ ดวงแขเมธาศิริ และศรีพนม บุญนาค (2548, หน้า 442) กล่าวว่า ในสังคมที่พัฒนาในโลกปัจจุบัน มนุษย์อยู่ได้ด้วยค่าตอบแทน นับตั้งแต่เกษตรกรนักอุตสาหกรรมพ่อค้าพาณิชย์และลูกจ้าง ซึ่งปฏิบัติงานประกอบการเพื่อหวังค่าตอบแทน

ความสำคัญของค่าตอบแทนของเงินเดือน ค่าจ้าง พิจารณาได้ดังนี้ (สำราญ ถาวรายุศม์ ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม บุญนาค (2548, หน้า 442)

1. ความสำคัญต่อลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นปัจจัยแรกที่จะต้องนำมาพิจารณา

เพราะเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายและเป็นรายได้ที่จะนำมาใช้จ่ายหรือจัดหาของต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว

2. ความสำคัญต่อองค์การถือว่าเป็นต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายที่สำคัญส่วนหนึ่งในการประกอบการ

3. ความสำคัญต่อสังคมหรือชุมชน จะสะท้อนถึงภาวะทางเศรษฐกิจของชุมชนได้ ส่วนประกอบของค่าตอบแทน แบ่งออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (ณัฏฐพันธ์ เขจรนันท์, 2548, หน้า 215)

3.1 ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา

3.2 ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต

3.3 ค่าตอบแทนพิเศษ เช่น ปฏิบัติงานมานาน หรือตอบแทนในการปฏิบัติงานบางประเภท

4. ผลประโยชน์อื่น ๆ เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงานการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการ การจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบวนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยชี้ให้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบ

แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

Huse and Cumming ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

Umstot (1984) เสนอเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลตอบแทนเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการ ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจะมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

ขนิษฐา ยอดจำปา (2548, หน้า 17 - 30) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรมค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน เช่น สวัสดิการ ที่พัก รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล การกู้ยืมเงิน หรือสิ่งตอบแทนอื่น ๆ ที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะเป็นปัจจัยที่สำคัญซึ่งจะตอบสนองความต้องการ ทั้งความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า และยังมีความสำคัญต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างยิ่ง

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ในการบริหารงานขององค์การใดก็ตาม ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้องค์การมีความเจริญรุ่งเรืองหรือความเสื่อมโทรม ฉะนั้นทุกองค์การจึงต้องการให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถสูง และวิธีการอย่างนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง (กุลธน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต, 2548, หน้า 153)

ประโยชน์ที่ได้รับการจากพัฒนาบุคลากร สรุปได้อย่างน้อย 6 ประการ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549, หน้า 465)

1. ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น

2. เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้ให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่

4. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานในการให้คำแนะนำหรือตอบคำถามแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

6. ช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ

Huse & Cummings (1985, pp. 235 - 238) ได้ศึกษาการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกท้าทายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

Walton (1974) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบ วนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยชี้ให้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่า โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

Bruce and Blackburn (1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้าน การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

ขนิษฐา ยอดจำปา (2548, หน้า 17 - 30) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถการที่องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้มากขึ้น โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อทำให้พนักงานมีความชำนาญและมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานตลอดจนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีการยอมรับและยกย่องพนักงานที่มีการปฏิบัติงานดี ทำให้พนักงานเกิดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานอยู่ในองค์การนาน ๆ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถหมายถึง เปิดโอกาสให้ครูได้รับการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีได้

ใช้ความสามารถทำงานเต็มที่ รวมทั้งทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตน การได้รับการฝึกอบรม และการศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ครูมีความชำนาญและมีความคิดสร้างสรรค์ เป็นที่ยอมรับและยกย่องครูที่มีการปฏิบัติงานดี ทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

Huse & Cummings (1985, pp. 235 - 238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานคือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

Walton (1973, pp. 12 - 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตามจะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

Bruce, W.M. and J.W. Blackburn (1992) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2549) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับ

ความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถ ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมทั้งได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สนับสนุนให้ครูได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพิจารณาความดีความชอบรวมทั้งเกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. ด้านบูรณาการทางสังคม

Huse & Cummings (1985, pp. 235 - 238) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำคัญและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าไม่มีการแข่งขันในองค์การ และมีความรู้สึกว่าองค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Walton (1973, pp. 12 - 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าการบูรณาการทางสังคม คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

บุญแสง ชีระภากร (2549) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมา สรุปได้ว่า บูรณาการทางสังคม หมายถึง งานที่ครูปฏิบัติสร้างความเป็นเพื่อน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างเพื่อนครู และขยายผลไปสู่ผู้ปกครอง ชุมชน และความช่วยเหลือ คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.4. โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

2.4.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย เป็นโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา (การศึกษาสงเคราะห์) จัดตั้งโดยเจ้าอธิการอัญชลี วิภูษิตวัฒนวงศา ประธานมูลนิธิไทไชโย โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาการศึกษาให้โอกาสแก่เด็กทั้งในเมืองและชนบทได้รับการศึกษาเท่าเทียมกัน โดยไม่จำกัดในด้านฐานะ ด้านเศรษฐกิจและด้อยโอกาสขาดทางเลือก ไม่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียน จัดการเรียนการสอนวิชาสามัญหลักสูตรกระทรวงศึกษา จัดการศึกษาให้กับนักเรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ประกอบด้วย

1. โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. โรงเรียนหฤทัยคริสเตียนอำเภอหนองหินจังหวัดเลยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

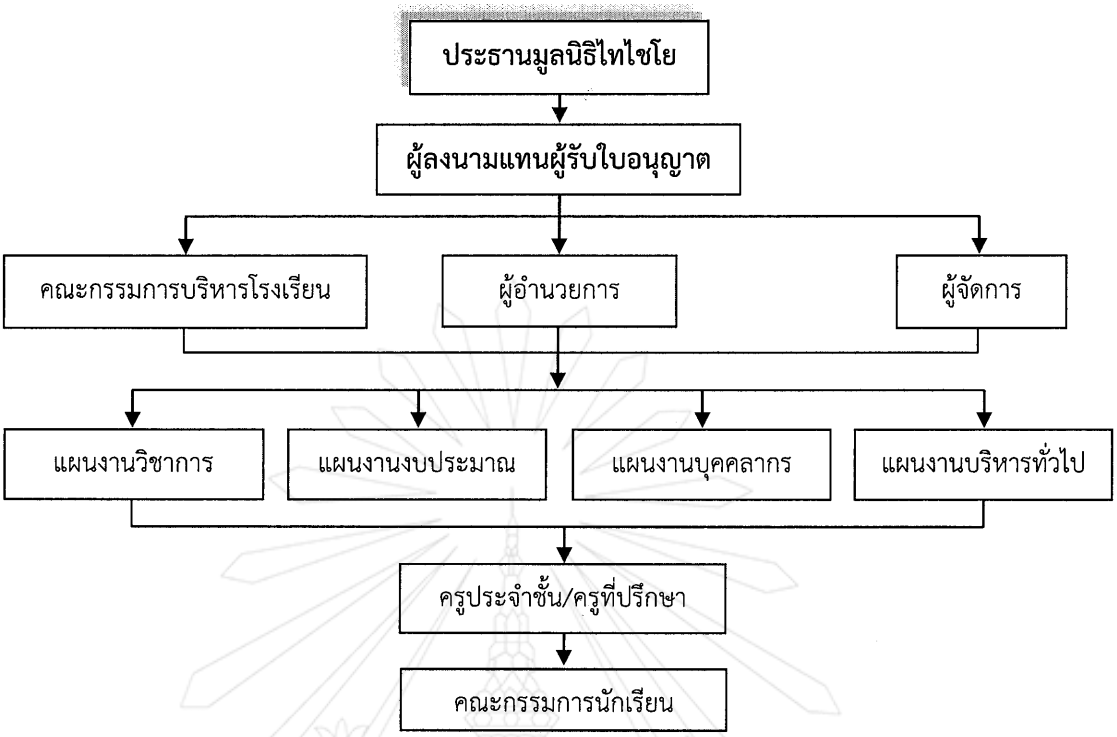
4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียนอำเภอเมืองอุดรธานีจังหวัดอุดรธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

6. โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

2.4.2 โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1. แผนงานด้านวิชาการ 2. แผนงานงบประมาณ 3. แผนงานบุคลากร 4. แผนงานบริหารทั่วไป ผู้บริหารยึดหลักการบริหารแบบเทคนิค SBM และระบบธรรมาภิบาล ดังแผนภูมิที่ 2.1



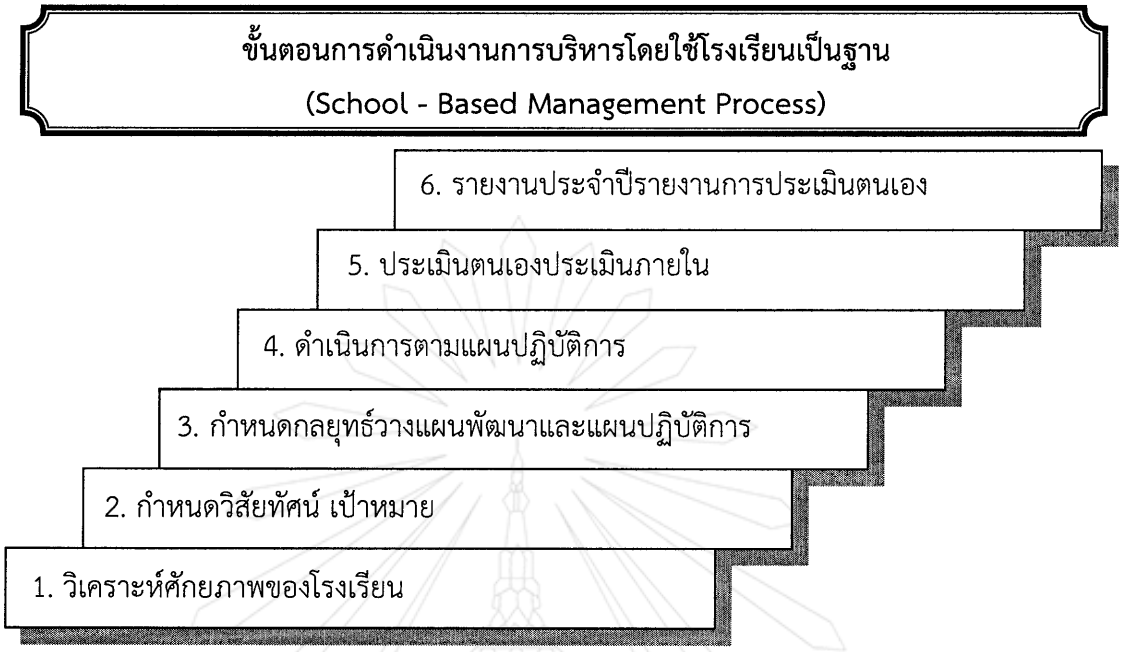
ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2558

แผนภูมิที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตามความต้องการของโรงเรียนเอง โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปของคณะกรรมการบริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ดำเนินการ แก้ปัญหาและจัดกิจกรรมการศึกษาของโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อคุณภาพในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน

อย่างไรก็ตาม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไม่ได้มีสูตรสำเร็จ หรือรูปแบบกระบวนการบริหารที่สำเร็จรูปแต่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนโดยตรง ในการศึกษาเรียนรู้ ลงมือทำ ปรับปรุง พัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับโรงเรียน ซึ่งผู้นำคนสำคัญของเรื่องนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน ที่จะเป็นผู้นำรูปแบบบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไปใช้และปรับปรุงพัฒนาจนเป็นลักษณะเฉพาะของโรงเรียน

แนวทางการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโยนำไปปรับใช้ดำเนินการให้เหมาะสมกับโรงเรียนของมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังแผนภูมิที่ 2.2



ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2558

แผนภูมิที่ 2.2 ขั้นตอนการดำเนินงานการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

2.4.3 ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าหมาย

2.4.3.1 ปรัชญา

"เก่งวิชา พลานามัยสมบูรณ์ เกื้อกูลชุมชน ประพฤติตนเป็นคนดี"

เก่งวิชา	หมายถึง	มีความรู้ มีทักษะในสิ่งที่ได้เรียนรู้
พลานามัยสมบูรณ์	หมายถึง	มีสุขภายกายใจดีกายสมบูรณ์แข็งแรง
เกื้อกูลชุมชน	หมายถึง	ทำตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม
ประพฤติตนเป็นคนดี	หมายถึง	มีความประพฤติดีงามทั้งกาย วาจา ใจ ในฐานะที่เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

2.4.3.2 วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาตามที่หลักสูตรกำหนด มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มุ่งพัฒนาผู้บริหาร ครูและนักเรียน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน

2.4.3.3 พันธกิจ

1) จัดการศึกษาให้นักเรียนในเขตบริการของโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

2) ส่งเสริมพัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ส่งเสริมสนับสนุนผู้บริหารและครูให้มีความพร้อมในการพัฒนานักเรียนเต็มศักยภาพ

4) พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

5) จัดกิจกรรมตามนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด ข้อเสนอแนะของ สมศ. และจัดการประกันคุณภาพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7) จัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมให้ครู บุคลากร และนักเรียน เข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8) ประสานความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น ให้เข้าร่วมจัดการ ศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

2.4.3.4 เป้าหมาย

1) นักเรียนในเขตบริการของโรงเรียนให้ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน

2) สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3) ผู้บริหารและครู มีความพร้อมในการพัฒนานักเรียนเต็มศักยภาพ

4) สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและบรรลุตามเป้าหมายของหลักสูตรและวิสัยทัศน์ที่กำหนด

5) สถานศึกษามีผลการประเมินคุณภาพภายในเพิ่มขึ้นทุกตัวบ่งชี้

6) สถานศึกษามีสิ่งแวดล้อมเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

7) ครู บุคลากร และนักเรียนมีความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

8) ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรท้องถิ่น เข้าร่วมจัดการศึกษาและพัฒนาหลักสูตร

2.4.4 อัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

2.4.4.1 อัตลักษณ์ของสถานศึกษา

ผู้เรียนเป็นผู้มี “ความรู้ดี มีระเบียบวินัย ใส่ใจสุขภาพ” โดยสถานศึกษามุ่งส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ บรรลุตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย/เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

2.4.4.2 เอกลักษณ์ของสถานศึกษา

เป็นโรงเรียนที่ “สงบ เรียบร้อย สะอาด สวยงาม”

2.4.5 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เป้าหมาย	ยุทธศาสตร์/มาตรการ/กลยุทธ์	สภาพความสำเร็จ/ตัวชี้วัด
1. ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีเหมาะสมกับวัย	**กลยุทธ์ที่ 1** พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้า หมายตามหลักสูตรมีความ สามารถทางด้านเทคโนโลยี	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตร มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยี เหมาะสมกับวัย
1. ผู้เรียนร้อยละ 90 มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีความสำนึกในความเป็นชาติไทย ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	**กลยุทธ์ที่ 2** ปลูกฝังคุณ ธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์ มีความสำนึกในความเป็นชาติไทยยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหา กษัตริย์เป็นประมุข และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
1. ผู้เรียนร้อยละ 100 มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	**กลยุทธ์ที่ 3** สร้างความเสมอภาค และโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง	1. ร้อยละของผู้เรียนที่มีโอกาสได้รับการศึกษาระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง
1. ครูและบุคลากรร้อยละ 90 ได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา	**กลยุทธ์ที่ 4** พัฒนาครูและบุคลากรสู่มาตรฐานวิชาชีพ สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิ ภาพ	1. ร้อยละของครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนาวิชาชีพ มีสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ปรัชญา ปณิธานและวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถานศึกษา

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2558

2.5 การวิจัยแบบผสานวิธี

เป็นการวิจัยในแนวทางแบบผสมผสานวิธี ซึ่งเป็นการผสานวิธีคิดและระเบียบวิธี เชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกิจกรรม การร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ จากนักวิจัยและภาคีที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารโครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบและภาคีที่ดำเนินงานโครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย (เนาวรัตน์ พลายน้อย. 2549, หน้า 3)

2.5.1 ความหมายและลักษณะ

วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี นักวิจัยมักเรียกชื่อเป็นภาษาอังกฤษในหลายลักษณะต่าง ๆ เช่น mixed methodology, mixed methods, mixed methods research หรืออีกหลาย ๆ ชื่อแต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาความหมายจะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ เป็นวิธีการวิจัยที่ผู้วิจัยใช้เทคนิค แนวทาง วิธีการ ความคิดรวบยอด หรือภาษา ผสมผสานร่วมกันระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในการวิจัยเรื่องเดียวกัน

วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) เป็นการผนวกรวมการวิจัยสองรูปแบบคือวิจัยเชิงคุณภาพและวิจัยเชิงปริมาณเข้าด้วยกันโดยไม่เพียงแต่เทคนิคการวิจัยที่ต้องมีทั้งสองรูปแบบเท่านั้น ต้องมีการผสานทางใดทางหนึ่งในกระบวนการวิจัย (Creswell & Plano, 2007, อ้างถึงใน อโณทัย งามวิชัยกิจ, 2558, หน้า 2)

สิทธิ์ ธีรสรณ์ (2554) กล่าวว่า การวิจัยแบบผสม เป็นการวิเคราะห์หรือเก็บข้อมูลทั้งที่เป็นเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันหรือลำดับก่อนหลังก็ได้โดยผู้วิจัย ให้ความสำคัญกับข้อมูลเป็นลำดับแรกและเกี่ยวกับการบูรณาการข้อมูล ณ จุดหนึ่งจุดใดในกระบวนการวิจัย

เนาวรัตน์ พลายน้อย (2549) ให้ทัศนะว่า เป็นการวิจัยในแนวทางแบบผสมผสานวิธีซึ่งเป็นการผสานวิธีคิดและระเบียบวิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ ใช้การสังเกตกิจกรรมการร่วมกิจกรรมในพื้นที่ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะ ๆ จากนักวิจัยและภาคีที่เกี่ยวข้องผู้บริหารโครงการและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมทั้งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้กำหนดนโยบาย ผู้รับผิดชอบและภาคีที่ดำเนินงานโครงการนี้ในพื้นที่ปฏิบัติการด้วย

2.5.2 จุดมุ่งหมายการวิจัยแบบผสานวิธี

จากการศึกษาว่าเพราะเหตุใดต้องใช้วิธีการวิจัยแบบผสานวิธี คำตอบที่เป็นเหตุผลหลักของทุกสำนักและทุกคน ที่ใช้ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี (Mixed Methods) คือ เป็นการแก้จุดอ่อนของแต่ละวิธีด้วยการเสริมจุดแข็ง โดยมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการดังนี้

วิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology) เป็นการออกแบบแผนการวิจัยที่จุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายประการดังนี้ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, หน้า 13)

1. เพื่อเป็นการตรวจสอบสามเส้า ให้เพิ่มความเชื่อมั่นในผลของการวิจัย

2. เพื่อเป็นการเสริมให้สมบูรณ์หรือเติมให้เต็ม เช่น ตรวจสอบประเด็นที่ซ้ำซ้อนหรือประเด็นที่แตกต่างของปรากฏการณ์ที่ศึกษา เป็นต้น

3. เพื่อเป็นการริเริ่ม เช่น ค้นหาประเด็นที่ผิดปกติประเด็นที่ผิดธรรมดาประเด็นที่ขัดแย้งหรือทัศนะใหม่ ๆ เป็นต้น

4. เพื่อเป็นการพัฒนาเช่นนำเอาผลจากการศึกษาในขั้นตอนหนึ่งไปใช้ให้เป็นประโยชน์กับในอีกขั้นตอนหนึ่งเป็นต้น

5. เพื่อเป็นการขยายให้งานวิจัยมีขอบข่ายที่กว้างขวางมากขึ้น

2.5.3 ความสำคัญการวิจัยแบบผสานวิธี

การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีความสำคัญตามแนวคิดของ Geene and others (1989) Trocim (2002) Creswell (2003) Punch (2003) และ Punch (2005) (อ้างถึงใน โกศล มีคุณ. 2551, หน้า 27 - 40) ดังนี้ คือ

1. ผลการวิจัยจากวิธีการวิจัยแบบผสานวิธีสามารถเสริมต่อกันโดยใช้ผลการวิจัยจาก วิธีหนึ่งอธิบายขยายความผลการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง ช่วยให้การตอบคำถามการวิจัยได้ละเอียดชัดเจนมากกว่าการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพเพียงรูปแบบเดียว

2. การใช้ผลการวิจัยจากวิธีหนึ่งไปช่วยพัฒนาการวิจัยอีกวิธีหนึ่งหรือการใช้ผลการวิจัย วิธีหนึ่งไปตั้งคำถามการวิจัยอีกวิธีหนึ่ง

3. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดเด่นในตนเอง สามารถนำจุดเด่นมาใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงได้ถูกต้องแม่นยำยิ่งขึ้น

4. การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพต่างก็มีจุดด้อยในตนเอง ผู้วิจัยสามารถ ใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงปริมาณมาแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงคุณภาพ ขณะเดียวกันอาจใช้จุดเด่นของการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้แก้ไขจุดด้อยของการวิจัยเชิงปริมาณ

5. สามารถนำผลผลิตจากการวิจัยแบบผสานวิธีมาสร้างความรู้ความจริงที่สมบูรณ์สำหรับใช้ในการปรับเปลี่ยนทฤษฎีหรือการปฏิบัติงาน

2.5.4 วิวัฒนาการการวิจัยแบบผสานวิธี

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้มีการถกเถียง (debate) ทางความคิดเกี่ยวกับกระบวนทัศน์ (paradigm) การวิจัยด้านสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ ระหว่างกลุ่มปฏิฐานนิยมหรือประจักษ์นิยม (positivist) ที่นิยมระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative methods) และกลุ่มโครงสร้างนิยมหรือปรากฏการณ์นิยม (constructivist) ที่นิยมระเบียบวิธีเชิงคุณภาพ (Qualitative methods) ต่างฝ่ายต่างโต้แย้งว่าทฤษฎีของตนถูกต้องและพยายามโจมตีฝ่ายตรงข้ามเพื่อให้ฝ่ายตนเหนือกว่า จนกระทั่งได้เกิดบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งขึ้นมาที่ระยะต่อมาเรียกว่า นักปฏิบัตินิยม (Pragmatists) ได้มีการจัดรวมทั้ง 2 กระบวนทัศน์เข้าด้วยกันเพื่อเป็นทางเลือกใหม่ในการวิจัย เรียกว่า ระเบียบวิธีแบบผสานวิธี (mixed methods) โดยจำแนกได้เป็น 3 ยุคใหญ่ ได้แก่ 1) ยุคระเบียบวิธีเดี่ยวหรือยุคนักวิจัยบริสุทธิ์ (mono method or purist era) 2) ยุคระเบียบวิธีผสม (emergence of mixed methods) 3) ยุคการวิจัยรูปแบบผสานวิธี (emergence of mixed model studies)

2.5.5 รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี

การวิจัยแบบผสานวิธีแบ่งออกได้ตามเวลาการดำเนินงานวิจัยแต่ละวิธีเป็น 6 รูปแบบใหญ่ ได้แก่ (Creswell, 2013, อ้างถึงใน อโณทัย งามวิชัยกิจ, 2558, หน้า 4)

1. การวิจัยแบบพร้อมกัน (Convergent Parallel Design) เป็นการวิจัยที่นักวิจัยดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพพร้อมกันกับเชิงปริมาณ โดยให้ความสำคัญการวิจัยทั้งสองแบบเท่าเทียมกันและนำผลรวมกันในช่วงการแปรผลเพื่อตรวจสอบความถูกต้องหรือทำให้ผลการวิจัยสมบูรณ์มากขึ้น

2. การวิจัยแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) เป็นการวิจัยที่แบ่งเป็นสองตอนช่วงแรกเป็นการวิจัยหลัก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณก่อนเพื่อตอบปัญหาการวิจัยและต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อช่วยในการอธิบายผลให้กระจ่างยิ่งขึ้น

3. การวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เป็นการวิจัยที่แบ่งเป็นสองขั้นตอน ช่วงแรกเป็นการวิจัยหลักเพื่อสำรวจข้อมูล โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพและนำผลมาต่อด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อยืนยันและสามารถนำผลไปใช้ต่องานในวงกว้างได้

4. การวิจัยแบบรองรับภายใน (Embedded Design) เป็นการวิจัยที่มีการวิจัยย่อยเป็นเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณภายในการวิจัยหลัก ไม่ว่าจะเป็นเชิงคุณภาพหรือเชิงปริมาณ เพื่อให้การวิจัยไปสนับสนุนการวิจัยหลักให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

5. การวิจัยแบบปฏิรูป (Transformative Design) เป็นการวิจัยที่นักวิจัยต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกรอบแนวคิดจากผลการวิจัย เป็นการวิจัยด้วยวิธีวิจัยหนึ่งแล้วต่อด้วยอีกวิธีหนึ่งแบบไหนก่อนก็ได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความร่วมมือสูงสุดซึ่งมักเป็นการศึกษาในกลุ่มประชากรที่ยากต่อการเข้าถึง สุดท้ายนักวิจัยบูรณาการของการศึกษาวิจัยจากระยะแรกและระยะหลังเข้าด้วยกันในการแปรผลเพื่อสรุปกรอบแนวคิด

6. การวิจัยแบบหลายช่วง (Multi - phase Design) เป็นการวิจัยที่มีหลายช่วงหลายรูปแบบอาจมีทั้งแบบเป็นขั้นตอนและแบบพร้อมกันเพื่อตอบปัญหาการวิจัยอย่างเป็นระบบ สำหรับโครงการวิจัยขนาดใหญ่ อาจต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของนักวิจันกลุ่มใหญ่

2.5.6 ขั้นตอนการวิจัยแบบผสานวิธี

การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดคำถามการวิจัย ผู้วิจัยอาจจะตั้งคำถามการวิจัยเพียงหนึ่งคำถามซึ่งมีลักษณะที่เป็นทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หรือจะตั้งคำถามการวิจัยหลายคำถามซึ่งอาจจะแยกเป็นคำถามเชิงปริมาณและคำถามเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยสามารถตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาไว้ข้อเดียวหรือหลายข้อ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับคำถามการวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกระเบียบวิธีในการวิจัย ผู้วิจัยต้องพิจารณาเลือกรูปแบบการวิจัย ที่เหมาะสมที่สุดสำหรับการตอบคำถามการวิจัย ให้ถูกต้อง แม่นยำน่าเชื่อถือ และมีความเป็นไปได้ใน

การปฏิบัติงานวิจัย โดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ เวลาที่เหมาะสม การให้ค่าน้ำหนักของข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ การผสมผสานวิธีการ ความลึกซึ้งในทฤษฎีหรือวิธีการเปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 6 การตีความหรือแปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 7 การกระทำข้อมูลให้ถูกต้อง

ขั้นตอนที่ 8 การสรุปผลและการจัดทำรายงานการวิจัย

2.5.7 ข้อจำกัดการวิจัยแบบผสานวิธี

ในทางปฏิบัติพบว่า การวิจัยแบบผสานวิธีมีข้อพึงระวังและมีข้อจำกัดบางประการ คือ วิธีการวิจัยเชิงปริมาณนั้นเป็นวิธีการที่เข้มงวด เป็นระบบและเป็นแบบแผน ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพนั้นเป็นวิธีการที่แนบเนียน ละเอียดอ่อน และยืดหยุ่น เมื่อนำวิธีทั้งสองมาใช้ในการวิจัยเรื่องเดียวกันจะต้องใช้ให้เหมาะสม อย่าปล่อยให้ความรู้สึกนึกคิดเชิงคุณภาพไปผ่อนคลายความเข้มงวดและความเป็นแบบแผนของวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ในขณะเดียวกันก็อย่าปล่อยให้ความรู้สึกนึกคิด เชิงปริมาณมีอิทธิพลทำให้วิธีการเชิงคุณภาพกลายเป็นการสำรวจหาข้อมูลเพิ่มเติมอย่างฉาบฉวย ซึ่งจะเป็นผลทำให้คุณภาพของงานวิจัยชิ้นนั้นลดลงนอกจากนี้ยังพบว่า งานวิจัยแบบผสานวิธีมีข้อจำกัดที่สำคัญ คือ

1) นักวิจัยโดยเฉพาะหัวหน้าโครงการวิจัยต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพคนที่ถูกต้องตามหลักวิธี ไม่เช่นนั้นจะได้งานวิจัยที่ไม่เข้มแข็งเท่าที่ควร

2) ในการวิจัยแบบผสานวิธี จะต้องใช้เวลาและทรัพยากรในการเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณมากกว่าการทำวิจัยเชิงเดี่ยว ดังนั้นโครงการที่ถูกจำกัดด้วยเวลาและงบประมาณจึงไม่สามารถใช้กลยุทธ์โดยวิธีผสานวิธีได้ ยกเว้นเป็นข้อมูลเสริมบางส่วน

3) อาจมีการใช้การวิจัยแบบผสานวิธีตามสมัยนิยม โดยเป็นการใช้แบบผิด ๆ ตาม ที่ตนเข้าใจหรือใช้โดยมักง่าย เช่น นักวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบผิวเผิน หรือนักวิจัยเชิงคุณภาพคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตามหลักสถิติโดยไม่พิจารณาหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม เป็นต้น

สรุปการค้นหาความรู้ความจริง ในปรากฏการณ์ทางการศึกษา ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่มีลักษณะซับซ้อน จำเป็นต้องใช้วิธีการวิจัยที่เหมาะสมกับปัญหาหรือคำถามการวิจัยที่ต้องการศึกษาหาคำตอบ วิธีการวิจัยเชิงผสมผสาน จะช่วยให้ได้คำตอบการวิจัยที่รอบด้านลุ่มลึก หลายแง่มุม แต่อย่างไรก็ดีการจะใช้วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานนั้นก็ยังมีแบบแผนการวิจัยให้เลือกใช้หรือออกแบบการวิจัยอย่างหลากหลาย ซึ่งแต่ละแบบแผนก็เหมาะสมกับลักษณะปัญหาการวิจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นการดำเนินงานวิจัยเชิงผสมผสาน จึงจำเป็นต้องศึกษาเงื่อนไขที่เป็นข้อดีและข้อจำกัดของแต่ละแบบแผนประกอบด้วย

2.6 การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

ความแตกต่างระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยรวม ๆ แล้วหมายถึงคุณลักษณะของข้อมูลที่นักวิจัยรวบรวมมาใช้ในการศึกษาวิจัย มีข้อสังเกตว่า เราสามารถตั้งสมมติฐานต่าง ๆ กัน ในเรื่องธรรมชาติของความรู้ สมมติฐานที่แตกต่างกันนี้ได้ถูกแปลงไปเป็นการใช้ประเภทข้อมูลที่ต่างกัน นักวิจัยกลุ่มปฏิฐานนิยมตั้งสมมติฐานว่าเราสามารถสังเกตพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ทั้งยังสามารถวัดและวิเคราะห์เป็นตัวเลขและในเชิงวัตถุวิสัยได้การใช้การวัดและวิเคราะห์เป็นตัวเลข เรียกกันว่าเป็นแนวทางศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่การวิจัยที่เกี่ยวกับปริมาณ ที่สามารถวัดได้ ฉะนั้น เราอาจจะสนใจในความสัมพันธ์ระหว่างการลงทุนทางเศรษฐกิจในการกีฬา กับความสำเร็จในเวลาต่อมา เราอาจจะศึกษาเรื่องนี้โดยการวัดว่า เราได้ใช้จ่ายเงินลงทุนไปมากน้อยเท่าใดในกีฬาชนิดหนึ่ง (เช่น กีฬาฟุตบอล) และวัดผลการแข่งขันในกีฬาประเภทนั้นได้แง่ของการนับเหรียญรางวัลในการแข่งขันครั้งสำคัญ ๆ เช่น กีฬาโอลิมปิก เป็นต้น วิธีนี้จะทำให้เราได้ข้อมูลเป็นตัวเลขมาจำนวนหนึ่ง ซึ่งจากนั้นจะนำมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อที่จะกำหนดว่า ระหว่างตัวแปรทั้งสองนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ วิธีนี้คือการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรนั้นสามารถวัดได้โดยตรงและแปลงไปใช้ในรูปของตัวเลขได้ง่าย ซึ่งจากนั้นก็ทำการวิเคราะห์ด้วยสถิติ (ฉะนั้น จึงเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับกระบวนทัศน์แบบปฏิฐานนิยม)

ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ มีเป้าหมายที่จะศึกษาในเชิงคุณภาพซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจะวัดได้ คือ ไม่สามารถลดทอนลงเป็นตัวเลขได้ เช่น ความรู้สึก ความคิด ประสบการณ์ เป็นต้น ซึ่งได้แก่ มโนทัศน์ทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับแนวทางศึกษาความรู้แบบนัยนิยม การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์ที่ไม่ใช่ตัวเลข เพื่อที่จะบรรยายและเข้าใจมโนทัศน์เหล่านั้น เพราะฉะนั้น นักวิจัยอาจจะใช้แนวทางศึกษาทางเลือก เพื่อให้เข้าใจเจตนาของผู้ที่เข้าไปชมการแข่งขันต่าง ๆ โดยถามพวกเขาให้บอกเหตุผลว่าเพราะเหตุใดพวกเขาจะไม่เข้าชมการแข่งขันในอนาคต ความคิดดังกล่าวเป็นสิ่งที่ยากจะแปลงเป็นตัวเลขได้อย่างมีความหมาย และด้วยเหตุนั้นข้อมูลในรูปของถ้อยคำที่นักวิจัยนำมาใช้แปลเป็นตัวเลขได้อย่างมีความหมาย และด้วยเหตุนั้นข้อมูลในรูปของถ้อยคำที่นักวิจัยนำมาใช้แผลความหมายมีความเหมาะสมในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งไม่เหมือนกับเชิงปริมาณ ประเด็นเรื่อง “จำนวนเท่าไหร่” อาจจะไม่ใช่ประเด็นที่เกี่ยวข้อง

2.6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณหรือคุณภาพ

การตัดสินใจที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) หรือเชิงคุณภาพ (Quantitative data) ขึ้นอยู่กับธรรมชาติหรือลักษณะของคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยของแต่ละคน เห็นได้ชัดว่าถ้าเราสนใจในการวัดปรากฏการณ์บางอย่าง ถ้าอย่างนั้น เราจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ถ้าเราสนใจในความคิดหรือความรู้สึกของคนมากกว่า ถ้าอย่างนั้นสิ่งเหล่านี้ก็ยากที่จะทำให้เป็นเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีความเหมาะสมมากกว่า ไม่มีแนวทางศึกษาใดดีกว่าวิธีอื่น แต่ว่าแนวทางการศึกษาควรถูกกำหนดโดยคำถามการวิจัยมากกว่า ตัวอย่างเช่น อย่าตัดสินใจที่จะเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพเพียงเพราะว่าเราไม่สบายใจกับการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

จงแน่ในเสมอว่าแนวทางการศึกษาของเรามีความเหมาะสมกับคำถามวิจัย มากกว่าทักษะหรือความพอใจส่วนตัว

2.6.2 การผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

เราอาจตัดสินใจที่จะใช้ข้อมูลผสมกันระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณกับข้อมูลเชิงคุณภาพ แต่ในเรื่องนี้มีความเห็นแตกต่างกัน นักวิชาการบางคนกล่าวว่าทั้งสองแบบเข้ากันไม่ได้เนื่องจาก มักใช้สมมติฐานทางญาณวิทยาที่แตกต่างกัน นักวิชาการท่านอื่นกล่าวว่าเนื่องจากปัญหาข้อจำกัดด้านเวลาความจำเป็นที่จะจำกัดขอบเขตของการศึกษาและความยุ่งยากของการตีพิมพ์ผลการศึกษาเหล่านั้นนับเป็นปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการวิจัยที่ใช้ข้อมูลผสมผสานกันทั้งข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การผสานกันระหว่างวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณอาจทำให้ได้ผลผลิตสุดท้ายที่สามารถแสดงให้เห็นคุณประโยชน์อย่างสำคัญของวิธีการวิจัยทั้งสองแบบอย่างเด่นชัด

อย่างไรก็ดี สิ่งสำคัญก็คือว่า แนวทางศึกษาของเราจะต้องเหมาะสมกับคำถามการวิจัยมากกว่าความพอใจส่วนตัวของเราเอง เราสามารถใช้วิธีผสมระหว่างการวิจัยเชิงประมาณกับเชิงคุณภาพได้ในลักษณะต่อไปนี้

1. วิธีการหนึ่งช่วยสนับสนุนอีกวิธีการหนึ่ง ฉะนั้น งานวิจัยเชิงปริมาณส่วนหนึ่ง อาจชี้ให้เห็นว่ามีเหตุการณ์บางอย่างเกิดขึ้น ซึ่งจากนั้นจะสามารถอธิบายได้โดยการเก็บข้อมูล เชิงคุณภาพ

2. วิธีทั้งสองศึกษาปัญหาเดียวกัน เราอาจใช้วิธีการเชิงปริมาณเก็บรวบรวมข้อมูลค่อนข้างไม่ซับซ้อน (Simple) หรือข้อมูลตัวเลขจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ ในขณะที่วิธีการ เชิงคุณภาพอาจจะเก็บรวบรวมข้อมูลที่ละเอียดลึกจากกลุ่มตัวอย่างขนาดที่เล็กกว่าสิ่งหนึ่งที่ควรจะต้องพิจารณาตั้งแต่เริ่มแรกก็คือว่า เรามีเวลาและทรัพยากรที่จะดำเนินการวิจัยแบบพหุวิธี (Multi Methods) คือ การใช้วิธีวิจัยต่าง ๆ เพื่อศึกษาคำถามการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์อย่างเดียวกัน) หรือแบบวิธีผสม (Mixed Methods) คือ ซึ่งใช้สองวิธีวิจัยศึกษา คำถามการวิจัยอย่างเดียวกัน) บ่อยครั้งที่วิธีการศึกษาเช่นนั้นต้องใช้เวลาและเงินมากกว่า และเรื่องนี้เป็นสิ่งที่จะต้องพิจารณาอย่างสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าเรามีข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและทรัพยากร

ตั้งแต่ก่อน ค.ศ. 2000 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน (ค.ศ. 2009) ซึ่งก็สิบกว่าปีแล้ว วิธีการวิจัยได้เจริญก้าวหน้าไปมากจนกล่าวได้ว่า ในขณะนี้รูปแบบหลักของการวิจัยมี 3 รูปแบบ คือ การวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยแบบผสม (mixed methods research) สิ่งที่มาผสมกันในรูปที่สามนี้ คือ การวิจัย 2 รูปแบบแรกนั่นเอง การผสมของสองรูปแบบแรกนี้ อาจเป็นการผสมครึ่งต่อครึ่งหรือการผสมแบบมีรูปแบบหลักร่วมกับรูปแบบรอง

การวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เทคนิควิธีวิจัยแบบนี้ เป็นการนำเทคนิควิธีการวิจัยเชิงปริมาณและเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาผสมผสานกันในการทำวิจัยเรื่องเดียวกัน เพื่อที่จะตอบคำถามการวิจัยได้สมบูรณ์ขึ้นกว่าในอดีต มีพื้นฐานแนวคิด จากการหลอมรวมปรัชญาของกลุ่มปฏิฐานนิยม และกลุ่มปรากฏการณ์นิยมเข้าด้วยกัน อาจเรียกว่า เป็นกลุ่มแนวคิดของ

กลุ่มปฏิบัตินิยม (Pragmatist) ซึ่งมีความเชื่อว่าการยอมรับธรรมชาติของความจริงนั้นมีทั้งสองแบบตามแนวคิด ของนักปรัชญาทั้งสองกลุ่ม

ดังนั้น การผสมผสานกันสำหรับการดำเนินงานวิจัย จึงเป็นแต่เพียงการผสมผสานในทางเทคนิควิธีการที่ใช้สำหรับการกำหนดปัญหาวิจัย การตั้งวัตถุประสงค์วิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล และสรุปตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเท่านั้น ยกตัวอย่างเช่น การผสมผสานเทคนิควิธีการเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในขั้นการเก็บรวบรวมข้อมูลอาจใช้แบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ แบบทดสอบร่วมกันกับการสังเกต การสัมภาษณ์ระดับลึก และการสนทนากลุ่ม เป็นต้น หรือการผสมผสานในขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ใช้ทั้งสถิติอ้างอิงและการวิเคราะห์สรุปอุปนัยก็ ได้

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ อยู่ขวัญ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมมีคุณภาพชีวิตในระดับดี เมื่อพิจารณาตามสถานภาพและจำแนกตามพื้นที่ของโรงเรียนพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเช่นกัน และคุณภาพชีวิตของครูผู้สอนและผู้บริหาร จำแนกตามพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตทุกด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารจำแนกตามสถานภาพและพื้นที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ครูผู้สอนและผู้บริหาร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ.05 และครูผู้สอนและผู้บริหารมีพื้นที่ตั้งของโรงเรียนในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยาและเขตอำเภอรอบนอกของจังหวัดพระนคร ศรีอยุธยา มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เบญจวรรณ ธัญญอุดร (2548) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานในหน้าที่ และภาระงานอื่นที่แตกต่างกัน และ3) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรจัดสิ่ง

อำนวยความสะดวกให้ครูทุกสายชั้น ควรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนให้มากขึ้น โดยขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและวัด และควรให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ศึกษาจากเพศ ระดับชั้นที่สอน และรายได้ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนระดับชั้นที่สอน พบว่า ข้าราชการครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ (2549) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานระถมศึกษา อำเภอเมืองระยองโดยรวมอยู่ในระดับดีมากในทุกด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคบในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง จำแนกตามประสบการณในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยา เมฆศรีพงษ์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง วิทยานิพนธ์หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า

1. ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันในงาน คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. ผลการเปรียบเทียบ ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามข้อขัดแย้งในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เชษฐา ไชยเดช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัคร

สังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครูรายด้านคือการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จรรยา พิพิฐพงษ์ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ จำแนกเป็นด้านตามแนวคิดของ Walton 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน

ณัฏฐา บัวหลวง (2550) ได้กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน โดยศึกษาจากเอกสาร จัดสนทนากลุ่ม แบบสอบถาม รวมทั้งจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ ปรากฏว่ามีปัจจัย 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ได้แก่ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยทางด้านการทำงาน ปัจจัยด้านส่วนตัว และปัจจัยด้านสังคม จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนทั้ง 4 ด้าน นั้นสอดคล้องกับทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) ทั้ง 8 ประการ

นิพนธ์ เลาหภารากร (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปณิชา ภัสสิรากุล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทรีพร อำพลพร (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนคร-ศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความ

สามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนคร ศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจงหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

2.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ

อรทัย ใจหาร (2552) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมภูมิ ทองน้อย (2554) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่จำแนกตามตัวแปรสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูใน

อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่า บุคลากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

จินดากานต์ คงเดชาชาญ (2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนที่สังกัดคาทอลิกหรือโรงเรียนทั่วไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และบุคลากรครูที่มีตำแหน่งงานสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า อีกทั้ง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูมีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และงานวิจัยที่ศึกษาเชิงเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรครูที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน มักจะมีความคิดเห็นต่างกันและจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานครูมักใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) แต่ยังไม่มีการสร้างและพัฒนาแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยตรง

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

บรากเกอร์ และคนอื่น ๆ (Bragger & et al, 2005, online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว วัฒนธรรมระหว่างอาชีพกับครอบครัวและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู พบว่า ความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูกับชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครู วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูกับการดำเนินชีวิตครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูและจากการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยพหุคูณถดถอย พบว่า วัฒนธรรมที่ดีระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัวสามารถทำนายความขัดแย้งระหว่างอาชีพครูและชีวิตครอบครัว และสามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูด้วย

ซินามอน และริช (Cinamon & Rich, 2005, online) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความขัดแย้งของการงานและครอบครัวในอาชีพครูสตรี พบว่า การปฏิบัติงานอาชีพครู และการดำเนินชีวิตตามบทบาทของการดูแลครอบครัวของครูสตรี มีความขัดแย้งกันใน 2 บทบาทนี้ และระดับของโรงเรียนในระดับต่างกันก็ส่งผลต่อระดับความขัดแย้งของอาชีพครูและครอบครัว และความขัดแย้งของอาชีพครูสตรีกับบทบาทครอบครัว มีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ที่ต้องแสดงบทบาทของครอบครัวรวมถึงประสบการณ์ของครูต่างกันมีผลต่อระดับความขัดแย้งดังที่กล่าวมานี้แตกต่างกัน

สรุป จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับงานอาชีพครู และสามารถนำสู่การปรับปรุงความ

สามารถในการบริหารโรงเรียนต่อไป ตัวแปรที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดีขึ้น คือ ผลตอบแทนความผูกพันระหว่างครูกับโรงเรียน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การได้รับการสนับสนุนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ชุมชน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนและความสนใจของผู้เรียน รวมไปถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้วย

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี(Mixed method) ระหว่างวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) สำหรับการศึกษาเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการศึกษาเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (One-On-One Interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์

3.2 เครื่องมือที่ในการวิจัย

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed method research : MMR) ผู้วิจัยจึงกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มเป้าหมายการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร

ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยดังนี้

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 6 โรงเรียนประกอบด้วย ครูประจำชั้นและครูประจำรายวิชา จำนวน 201 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 ผู้วิจัยดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan อ้างถึงใน พิมพ์อรสดเอี่ยม, 2557, หน้า 35) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน133 คน

2) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ตามลำดับดังนี้

- สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามโรงเรียน (7 แห่ง) ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนของประชากรในโรงเรียนนั้น ๆ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 (คอลัมน์รวม)

- สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยแบ่งตามเพศ (ชาย, หญิง) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประชากร เพศชายและเพศหญิงของแต่ละโรงเรียน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 3.1 (คอลัมน์ชายและหญิง)

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย

โรงเรียน	ครูโรงเรียนเอกชน					
	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. สหคริสเตียน	10	43	**53**	6	29	**35**
2. หทัยคริสเตียน	16	37	**53**	10	25	**35**
3. หฤทัยคริสเตียน	9	39	**48**	6	25	**31**
4. หทัยกิจคริสเตียน	6	15	**21**	4	10	**14**
5. มหฤทัยคริสเตียน	6	12	**18**	4	8	**12**
6. หัตถกิจคริสเตียน	1	7	**8**	1	5	**6**
รวม	**48**	**153**	**201**	**31**	**102**	**133**

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2558. วันที่ 30 ต.ค.58

2. กลุ่มเป้าหมายการสัมภาษณ์

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มเป้าหมายสำหรับการสัมภาษณ์ด้วยการใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เนื่องจากเป็นผู้เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของครูผู้สอน ในโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยเลือกเฉพาะผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ประกอบด้วยบุคคล 2 กลุ่ม จำนวน 15 คน ดังนี้

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 12 คน กลุ่มเป้าหมาย 5 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และผู้จัดการจำนวน 2 คน

2.1.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา

2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

3) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.1.2 ผู้จัดการ กลุ่มเป้าหมาย 2 คน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) มีวุฒิปริญญาตรี

2) มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้จัดการไม่น้อยกว่า 5 ปี

2.2 ครูโรงเรียนเอกชน 38 คน กลุ่มเป้าหมาย 10 คน โดยแบ่งตามระดับชั้นที่สอน ประกอบด้วย 1) ก่อนประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 3 คน 2) ประถมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 5 คน 3) มัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย 2 คน ครูโรงเรียนเอกชน ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

1) มีคุณวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาตรีสาขาอื่นตามที่ ก.ค.ศ.รับรองและกำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู หรือมีใบอนุญาตปฏิบัติการสอน หรือหนังสือรับรองสิทธิ หรือหนังสืออนุญาตให้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เป็นหลักฐานมาแสดงว่าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพครูที่คุรุสภาออกให้

3) มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี

3.2 เครื่องมือที่ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ชนิด ได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 แบบสอบถาม

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไทโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความถี่มาก 5 อันดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง

5) บูรณาการทางสังคม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตามวิธีการของ Likert แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.2.2 แบบสัมภาษณ์

ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) ใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นกลุ่ม (Group interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ ของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้ได้มาตรฐาน โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาและจำนวนนักเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงและ 5) บูรณาการทางสังคม

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม

3.3.1.1 การสร้างข้อคำถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามและคุณภาพชีวิตของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะ กรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2) ศึกษาวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขอบเขตเนื้อหาและนิยามศัพท์เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

3) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบข่ายที่จะวิจัย

4) นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาจัดพิมพ์ให้สมบูรณ์

3.3.1.2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากที่ผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาความตรงเชิงเนื้อหาตามขั้นตอน ดังนี้

1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะเพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คือ การตรวจสอบว่าแบบสอบถามนั้นสามารถสอบถามได้ตรงตามที่ต้องการและมีความสอดคล้องระหว่างรายการสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งนี้กำหนดคะแนนการให้ดุลยพินิจดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสอบถามนั้นสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ารายการสอบถามนั้นสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

-1 หมายถึง แน่ใจว่ารายการสอบถามนั้นสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำผลของดุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ในแต่ละรายการสอบถามแล้ววิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกรายการสอบถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ .50 ขึ้นไปจัดเป็นรายการสอบถามที่ถือว่ามีค่าความตรงที่ยอมรับได้คัดเลือก หรือปรับปรุงข้อคำถามที่มีค่า IOC ไม่ถึงเกณฑ์ตามที่กำหนดเมื่อดำเนินการเสร็จ

3) นำแบบสอบถามมาแก้ไข ปรับปรุงตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์

3.3.1.3 ตรวจสอบความเที่ยง หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปหาค่าความเที่ยงตรงแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการหาค่าความเชื่อมั่นตามขั้นตอน ดังนี้

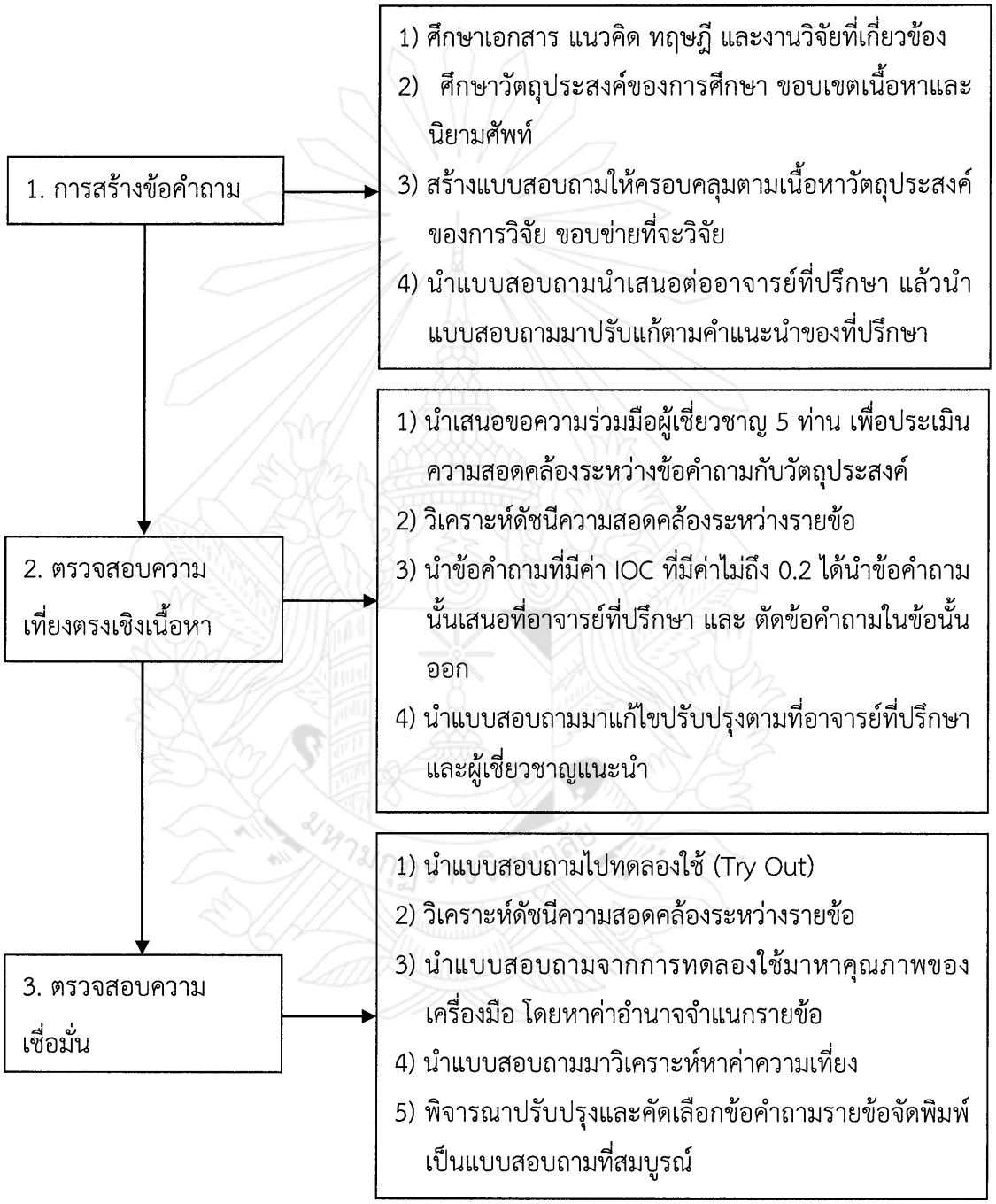
1) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ที่โรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโยกับครูผู้สอน จำนวน 30 คน โดยหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item total correlation)ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย มีค่าเท่ากับ 0.965 ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.859 ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถมีค่าเท่ากับ 0.950 ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงมีค่าเท่ากับมีค่าเท่ากับ 0.947 ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคมมีค่าเท่ากับมีค่าเท่ากับ 0.845

2) นำแบบสอบถามวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง โดยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ด้วยวิธีการของคอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.949

3) พิจารณาปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถามรายข้อ

4) จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

จากกระบวนการและขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามสามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังแผนภูมิที่ 3.1



แผนภูมิที่ 3.1 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

3.3.2.1 กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์และคุณภาพชีวิตของครู

2) ศึกษาวัตถุประสงค์ขอบเขตเนื้อหาและนิยามศัพท์ของการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือและศึกษาข้อเสนอแนะ

3) กำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมตามเนื้อหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบข่ายวิจัย ซึ่งได้กำหนดประเด็น 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้าน บูรณาการทางสังคม

4) นำประเด็นสัมภาษณ์นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำประเด็นสัมภาษณ์มาปรับแก้ตามคำแนะนำของที่ปรึกษา

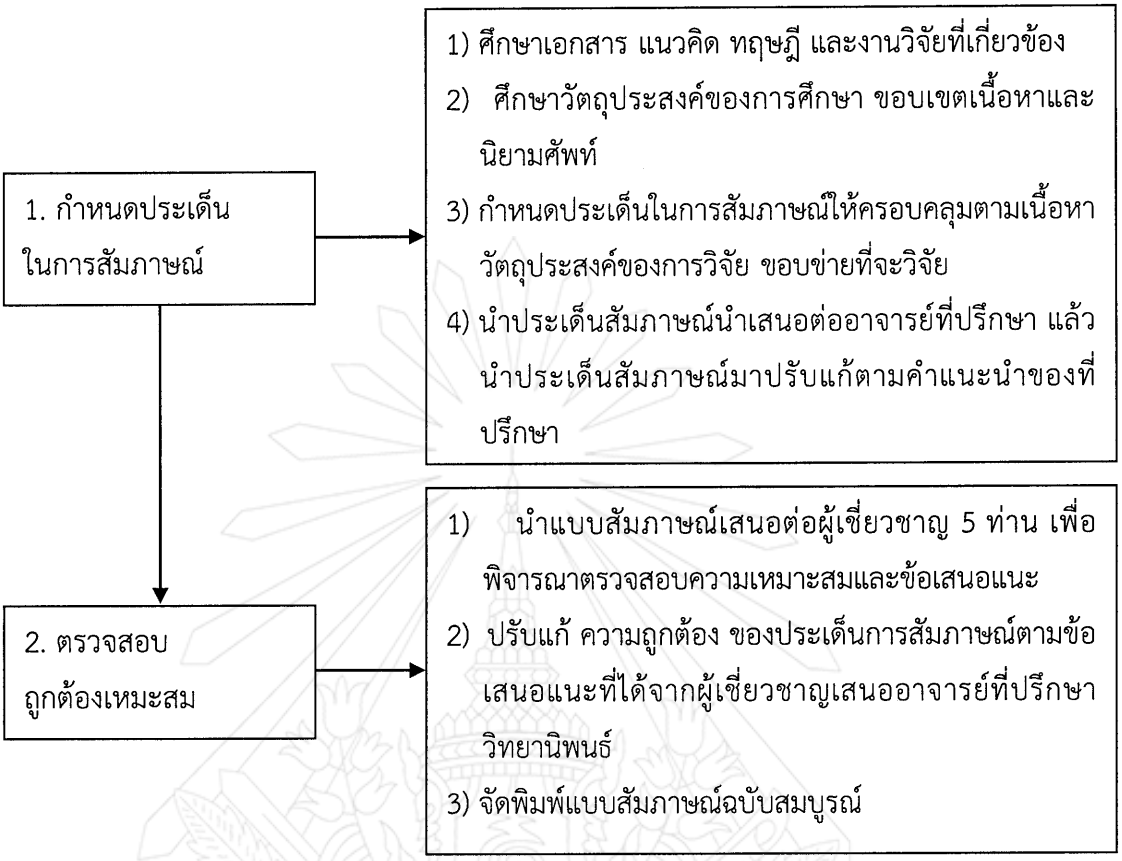
3.3.2.2 ตรวจสอบถูกต้องเหมะสมของประเด็นสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากที่ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์แล้ว ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสม โดยดำเนินการ ดังนี้

1) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ

2) ปรับแก้ ความถูกต้อง ของประเด็นการสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์

จากกระบวนการและขั้นตอนในการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปเป็นแผนภาพ ดังแผนภูมิที่ 3.2



แผนภูมิที่ 3.2 แสดงขั้นตอนการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 แบบสอบถาม

หลังจากที่ผู้วิจัยได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมหา วิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็นหน่วยของกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล กับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 ฉบับ โดยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง แล้วเดินทางไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

3) นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ในการตอบลงรหัสแบบสอบถาม แล้วดำเนินการไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

3.4.2 แบบสัมภาษณ์

หลังจากที่ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์แล้วได้ทำการรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คนโดยการสัมภาษณ์แบบเป็นกลุ่ม (Group interview)

2) ผู้วิจัยส่งแนวสัมภาษณ์ให้แก่กลุ่มเป้าหมายล่วงหน้าก่อนการสัมภาษณ์ เป็นเวลา 1 สัปดาห์ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำความเข้าใจและนัดหมายกำหนดวันเวลาและสถานที่ในการสัมภาษณ์จาก นั้นผู้วิจัยนำแนวทางการสัมภาษณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 15 คน

3) ผู้วิจัยลงเก็บข้อมูลของการสัมภาษณ์ใช้วิธีการจดบันทึกซึ่งผู้วิจัยจะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกก่อนทุกครั้ง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1.1 ตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

3.5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.5.1.3 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (เติมศักดิ์ สุขวิบูลย์. 2552, หน้า 4) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์แปลความหมาย ค่าเฉลี่ยดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5.1.4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ซึ่งแบ่งเป็น 2 กลุ่มใช้สถิติทดสอบที (t-test)

3.5.1.5 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน จำแนกตาม อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้สถิติ ทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

3.5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้การข้อมูลจากผลการสัมภาษณ์ โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) และนำเสนอข้อมูลในรูปของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.6.1 สถิติพรรณนา

3.6.1.1 ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3.6.2 สถิติอ้างอิง

3.6.2.1 สถิติทดสอบที (t-test)

3.6.2.2 สถิติทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) โดยใช้สถิติทดสอบ เอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

3.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) และนำเสนอข้อมูลในรูปของการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive analysis)

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกในเครือมูลนิธิไทไชโยเป็นวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research : MMR) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4.4.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ

4.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ

4.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกระดับชั้น ที่สอน

4.4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์

4.7 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ ข้อเสนอแนะ และเชิงคุณภาพ

4.1 สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการนำเสนอและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t - distribution)

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F - distribution)

df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)

Sig. แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)

* แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ครูที่กำลังปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำนวน 133 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามจากจำนวนทั้งหมดที่ส่งไป ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์แสดงสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำ เสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลแสดงสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพ	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	31	23.3
หญิง	102	76.7
รวม	**133**	**100.0**
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	46	34.6
ระหว่าง 30 - 45 ปี	71	53.4
มากกว่า 45 ปี	16	12.0
รวม	**133**	**100.0**
ระดับชั้น		
ก่อนประถมศึกษา	35	26.3
ประถมศึกษา	81	60.9
มัธยมศึกษา	17	12.8
รวม	**133**	**100.0**
ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 5 ปี	53	39.8
5 - 10 ปี	46	34.6
มากกว่า 10 ปี	34	25.6
รวม	**133**	**100.0**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-45 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากสอนระดับชั้นประถมศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และ มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8

4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.2- 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับการศึกษา		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.44	0.55	มาก
2.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.48	1.03	ปานกลาง
3.	โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.15	0.71	มาก
4.	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.94	0.90	มาก
5.	บูรณาการทางสังคม	4.34	0.68	มาก
	รวม	**3.71**	**0.94**	**มาก**

จากตารางที่ 4.2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.71, S.D. = 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\overline{X}$=4.44, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\overline{X}$=4.34, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$= 3.48,S.D. = 1.03)

ตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระดับการศึกษา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	4.73	0.48	มากที่สุด
2.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	4.65	0.56	มากที่สุด
3.	ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	4.44	0.64	มาก
4.	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.54	0.69	มากที่สุด
5.	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	4.77	0.47	มากที่สุด
6.	โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ	4.32	0.83	มาก
7.	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ร่มรื่น และสวยงาม	4.74	0.47	มากที่สุด
8.	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	4.67	0.56	มากที่สุด
9.	ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	3.61	1.22	มาก
10.	สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	4.14	0.84	มาก
	รวม	**4.44**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.3 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.44, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย, ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ, ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่ง

ผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.77,S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่น และสวยงาม ($\overline{X}$ = 4.74,S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\overline{X}$ = 3.61,S.D. = 1.22)

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับการศึกษา		
		$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.65	1.00	มาก
2.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.43	1.00	ปานกลาง
3.	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.66	0.96	มาก
4.	การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	3.57	0.92	มาก
5.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.78	0.92	มาก
6.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.81	0.91	มาก
7.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	3.75	1.01	มาก
8.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.76	0.92	มาก
9.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	3.31	1.24	ปานกลาง
	รวม	**3.48**	**1.03**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$=3.48, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัวและ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$= 3.81, S.D. = 0.91) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\overline{X}$= 3.78,S.D. = 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$= 3.31,S.D. = 1.24)

ตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ระดับการศึกษา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.17	0.85	มาก
2.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.20	0.88	มาก
3.	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	4.14	0.92	มาก
4.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	4.00	0.80	มาก
5.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.32	0.62	มาก
6.	ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.34	0.67	มาก
7.	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	4.13	0.76	มาก
8.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.15	0.84	มาก
9.	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.02	0.83	มาก
10.	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	4.14	0.76	มาก
	รวม	**4.15**	**0.71**	**มาก**

จากตารางที่ 4.5 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.80)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระดับการศึกษา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.93	0.98	มาก
2.	ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.08	0.83	มาก
3.	ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4.38	0.73	มาก
4.	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.95	0.95	มาก
5.	ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	3.99	0.87	มาก
6.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.32	0.70	มาก
7.	ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.28	0.69	มาก
8.	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.37	0.65	มาก
9.	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	3.95	0.94	มาก
	รวม	**3.94**	**0.90**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ = 4.38,S.D. = 0.73) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.37,S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.98)

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ภาพรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	ระดับการศึกษา		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	4.31	0.85	มาก
2.	ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.37	0.70	มาก
3.	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.40	0.70	มาก
4.	เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.69	มาก
5.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	4.45	0.71	มาก
6.	ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.36	0.75	มาก
7.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.70	มาก
8.	ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.53	0.57	มากที่สุด
9.	เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	4.48	0.71	มาก
10.	ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.56	0.64	มากที่สุด
	รวม	**4.34**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.34, S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$= 4.56, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$= 4.53, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$= 4.25, S.D. = 0.70)

4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง แสดงในตารางที่ 4.8 - 4.56

4.4.1 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามเพศ

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 4.8 - 4.13

ตารางที่ 4.8 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.38	0.62	4.46	0.53	-0.75	.45
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	3.87	0.97	3.36	1.02	2.46**	.01
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.21	0.74	4.13	0.70	0.53	.59
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.98	0.96	3.92	0.88	0.34	.73
5. บูรณาการทางสังคม	4.44	0.54	4.31	0.72	0.87	.38
รวม	**3.85**	**0.96**	**3.66**	**0.93**	**1.00**	**.31**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.8 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	4.65	0.48	4.75	.048	-1.12	.26
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	4.61	0.56	4.67	0.57	-0.46	.64
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	4.45	0.68	4.44	0.64	0.08	.93
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.58	0.72	4.53	0.69	0.36	.71
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	4.68	0.48	4.79	0.47	-1.20	.23
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้าโทรศัพท์ ฯลฯ	4.19	0.83	4.35	0.83	-0.94	.35
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	4.74	0.44	4.75	0.48	-0.03	.97
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	4.58	0.56	4.70	0.56	-1.01	.31
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	3.77	1.09	3.56	1.26	0.86	.39
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	4.10	1.04	4.16	0.78	-0.35	.73
รวม	**4.37**	**0.62**	**4.46**	**0.53**	**-0.75**	**.45**

จากตารางที่ 4.9 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.10 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.87	0.96	3.59	1.00	1.38	.16
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.68	1.05	3.35	0.95	1.58	.11
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.83	0.97	3.61	0.66	1.17	.24
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	3.90	0.75	3.47	0.95	2.64**	.01
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	4.00	0.86	3.72	0.93	1.51	.13
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.10	0.79	3.73	0.93	2.00*	.04
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	4.06	1.00	3.66	1.00	1.99*	.04
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	4.06	0.77	3.67	0.95	2.38*	.02
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่นค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	3.87	1.20	3.14	1.20	2.97**	.00
รวม	**3.87**	**0.97**	**3.36**	**1.02**	**2.46****	**.01**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้ กับครูมีความเหมาะสม ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อที่ 7 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ข้อที่ 8 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01และ .05 ส่วนนอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้าน 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้าน 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.23	0.84	4.15	0.85	0.45	.65
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.92	4.19	0.88	0.22	.82
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	4.32	0.91	4.09	0.92	1.24	.21
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	4.19	0.70	3.94	0.82	1.55	.12
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.32	0.60	4.32	0.63	-0.01	.99
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.29	0.74	4.35	0.65	-0.45	.65
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	4.19	0.79	4.11	0.76	0.55	.58
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.23	0.92	4.13	0.82	0.57	.57
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.03	0.98	4.02	0.78	0.07	.94
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	4.19	0.83	4.12	0.74	0.49	.62
รวม	**4.21**	**0.74**	**4.13**	**0.70**	**0.53**	**.59**

จากตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย เพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพ รวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.12 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้าน 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้าน 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.00	1.03	3.91	0.97	0.44	.66
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.23	0.76	4.03	0.85	1.15	.25
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4.52	0.57	4.34	0.76	1.16	.24
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.10	0.91	3.90	0.96	1.00	.31
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	4.03	0.87	3.98	0.88	0.29	.77
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.35	0.61	4.31	0.73	0.28	.77
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.23	0.76	4.29	0.67	-0.48	.63
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.39	0.67	4.36	0.64	0.18	.85
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	4.06	0.89	3.91	0.96	0.79	.43
รวม	**3.98**	**0.96**	**3.92**	**0.88**	**0.34**	**.73**

จากตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ ด้าน 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้าน 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้าน 5 บูรณาการทางสังคม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n=31)		หญิง (n=102)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	4.42	0.76	4.27	0.87	0.83	.40
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.48	0.51	4.33	0.75	1.28	.20
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.45	0.51	4.38	0.75	0.59	.55
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	4.39	0.56	4.29	0.73	0.66	.51
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	4.52	0.63	4.43	0.74	0.58	.56
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.45	0.68	4.33	0.78	0.77	.44
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.39	0.56	4.21	0.74	1.26	.20
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.58	0.50	4.51	0.59	0.60	.54
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	4.61	0.56	4.44	0.75	1.18	.24
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.65	0.55	4.54	0.67	0.80	.42
รวม	**4.44**	**0.54**	**4.31**	**0.72**	**0.87**	**.38**

จากตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามเพศ ด้าน 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย เพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ภาพรวมและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

4.4.2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ดังแสดงในตารางที่ 4.14 - 4.25

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ต่ำกว่า 30 ปี (n= 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n= 71)			มากกว่า 45 ปี (n= 16)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.42	0.59	มาก	4.44	0.54	มาก	4.43	0.44	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.39	1.08	ปานกลาง	3.53	1.07	มาก	3.50	0.54	ปานกลาง
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.14	0.73	มาก	4.17	0.74	มาก	4.06	0.44	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.95	0.98	มาก	3.93	0.90	มาก	3.87	0.59	มาก
5. บูรณาการทางสังคม	4.28	0.69	มาก	4.31	0.69	มาก	4.62	0.53	มากที่สุด
รวม	**3.67**	**0.90**	**มาก**	**3.74**	**1.03**	**มาก**	**3.62**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.67, S.D. = 0.90) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปากลาง ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.59) รองลงมาคือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.39, S.D. = 1.08)

ครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.74, S.D. = 1.03) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.69) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.53, S.D. = 1.07)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.62, S.D. = 0.53) รองลงมาคือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.50, S.D. = 0.54)

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.01	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	39.70	130	.31		
	รวม	**39.71**	**132**			
2. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.29	.27	.76
	ภายในกลุ่ม	138.62	130	1.07		
	รวม	**139.20**	**132**			
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.09	.17	.84
	ภายในกลุ่ม	65.82	130	.51		
	รวม	**65.99**	**132**			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.08	2	.04	.05	.95
	ภายในกลุ่ม	106.13	130	.82		
	รวม	**106.21**	**132**			
5. บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	2	.74	1.62	.20
	ภายในกลุ่ม	59.70	130	.46		
	รวม	**61.18**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.27**	**2**	**.13**	**.15**	**.86**
	ภายในกลุ่ม	**115.80**	**130**	**.89**		
	รวม	**116.06**	**132**			

จากตารางที่ 4.15 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30-45 ปี และมากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	4.80	0.45	มากที่สุด	4.70	0.48	มากที่สุด	4.62	0.50	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	4.69	0.59	มากที่สุด	4.60	0.57	มากที่สุด	4.72	0.44	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	4.32	0.73	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด	4.37	0.50	มาก	4.44	0.64	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.39	0.82	มาก	4.63	0.61	มากที่สุด	4.56	0.51	มากที่สุด	4.54	0.69	มากที่สุด
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.74	0.52	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ	4.36	0.82	มาก	4.33	0.84	มาก	4.06	0.77	มาก	4.31	0.82	มาก

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	4.69	0.55	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด	4.81	0.40	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	4.58	0.65	มากที่สุด	4.70	0.51	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด	4.66	0.56	มากที่สุด
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	3.89	1.17	มาก	3.46	1.31	ปานกลาง	3.43	0.72	ปานกลาง	3.60	1.22	มาก
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	4.04	0.96	มาก	4.18	0.81	มาก	4.25	0.57	มาก	4.14	0.84	มาก
รวม	**4.42**	**0.59**	**มาก**	**4.44**	**0.54**	**มาก**	**4.43**	**0.44**	**มาก**	**4.43**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามอายุภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย, ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่มน้ำใช้ไฟฟ้าโทรศัพท์ฯลฯ, ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และ ข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.47) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแล จากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 1.22) และเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก,ข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน, ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน, ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม และข้อที่ 8 โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.= 0.62) รองลงมา คือข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.80, S.D.=0.40) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ =3.89, S.D.= 1.17)

ครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.44, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ระดับ ปานกลาง และข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้าโทรศัพท์ฯลฯ และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมากส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.42) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.74, S.D.=0.52) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.46, S.D.= 1.31)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ระดับปานกลาง และข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.81, S.D.= 0.40) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.75, S.D.= 0.44) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.43, S.D.= 0.72)

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	.47	2	.23	1.04	.35
	ภายในกลุ่ม	29.77	130	.22		
	รวม	**30.25**	**132**			
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียง และกลิ่นรบกวน	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.19	0.61	.54
	ภายในกลุ่ม	41.69	130	.32		
	รวม	**42.09**	**132**			
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.30	2	.65	1.58	.20
	ภายในกลุ่ม	53.52	130	.41		
	รวม	**54.82**	**132**			
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	.82	1.74	.17
	ภายในกลุ่ม	61.37	130	.47		
	รวม	**63.02**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภาย ในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.09	2	.04	.21	.80
	ภายในกลุ่ม	29.67	130	.22		
	รวม	**29.77**	**132**			
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.19	2	.59	.86	.42
	ภายในกลุ่ม	89.54	130	.68		
	รวม	**90.73**	**132**			
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.45	.63
	ภายในกลุ่ม	29.10	130	0.22		
	รวม	**29.30**	**132**			
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.50	2	.25	.79	.45
	ภายในกลุ่ม	40.94	130	.31		
	รวม	**41.44**	**132**			

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	5.61	2	2.80	1.90	.15
	ภายในกลุ่ม	192.05	130	1.47		
	รวม	**197.66**	**132**			
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.75	2	.37	.52	.59
	ภายในกลุ่ม	93.53	130	.71		
	รวม	**94.28**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.01**	**2**	**.00**	**.01**	**.98**
	ภายในกลุ่ม	**39.69**	**130**	**.30**		
	รวม	**39.70**	**132**			

จากตารางที่ 4.17 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มี อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และ มากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.60	1.02	มาก	3.69	1.07	มาก	3.62	0.50	มาก	3.65	1.00	มาก
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.34	1.07	ปานกลาง	3.49	1.04	ปานกลาง	3.37	0.61	ปานกลาง	3.42	1.00	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.52	1.02	มาก	3.78	0.93	มาก	3.50	0.81	ปานกลาง	3.66	0.96	มาก
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	3.47	0.98	ปานกลาง	3.59	0.94	มาก	3.75	0.57	มาก	3.57	0.92	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.67	1.05	มาก	3.87	0.89	มาก	3.68	0.60	มาก	3.78	0.92	มาก
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.73	1.04	มาก	3.88	0.88	มาก	3.68	0.60	มาก	3.81	0.91	มาก
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	3.67	1.09	มาก	3.84	1.00	มาก	3.56	0.72	มาก	3.75	1.01	มาก

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.71	0.93	มาก	3.87	0.95	มาก	3.37	0.61	ปานกลาง	3.75	0.92	มาก
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	3.17	1.32	ปานกลาง	3.38	1.26	ปานกลาง	3.37	0.80	ปานกลาง	3.30	1.23	ปานกลาง
รวม	**3.39**	**1.08**	**ปานกลาง**	**3.53**	**1.07**	**มาก**	**3.50**	**0.54**	**ปานกลาง**	**3.48**	**1.02**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มี อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48, S.D.=0.02) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\overline{X}$ = 3.78, S.D.= 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$ = 3.30, S.D.= 1.23) และเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.39, S.D.= 1.08) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว , ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.73, S.D.= 1.04) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหามะสมและเป็นธรรม ($\overline{X}$ =3.71, S.D.= 0.93) ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$ =3.17, S.D.= 1.32)

ครูที่มีอายุ 30 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.53, S.D.= 1.07) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ =3.88, S.D.=0.88) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\overline{X}$ = 3.87, S.D.= 0.89) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$ = 3.38, S.D.= 1.26)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว, ข้อที่ 3 ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน, ข้อที่ 8 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทน

อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.75 , S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X}$ = 3.68, S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.37, S.D.= 0.61)

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.01	.09	.90
	ภายในกลุ่ม	131.89	130	1.01		
	รวม	**132.09**	**132**			
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	.64	2	.32	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	133.93	130	1.03		
	รวม	**134.57**	**132**			
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.46	2	1.23	1.34	.26
	ภายในกลุ่ม	119.30	130	.91		
	รวม	**121.77**	**132**			
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.93	2	.46	.54	.58
	ภายในกลุ่ม	111.63	130	0.85		
	รวม	**112.57**	**132**			
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	.74	.47
	ภายในกลุ่ม	111.40	130	0.85		
	รวม	**112.67**	**132**			
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.89	2	.44	.53	.58
	ภายในกลุ่ม	109.40	130	0.84		
	รวม	**110.30**	**132**			
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	1.47	2	.73	.71	.49
	ภายในกลุ่ม	133.34	130	1.02		
	รวม	**134.81**	**132**			
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.36	2	1.68	2.00	.13
	ภายในกลุ่ม	108.93	130	.83		
	รวม	**112.30**	**132**			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	.41	.66
	ภายในกลุ่ม	201.09	130	1.54		
	รวม	**202.36**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.58**	**2**	**.29**	**.27**	**.76**
	ภายในกลุ่ม	**138.61**	**130**	**1.06**		
	รวม	**139.20**	**132**			

จากตารางที่ 4.19 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.17	0.90	มาก	4.19	0.85	มาก	4.00	0.63	มาก	4.16	0.84	มาก
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.13	0.97	มาก	4.25	0.88	มาก	4.12	0.50	มาก	4.19	0.88	มาก
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อน ร่วมงานทำงานได้ผลดี	3.93	1.06	มาก	4.26	0.89	มาก	4.18	0.40	มาก	4.14	0.92	มาก
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	3.97	0.82	มาก	4.05	0.82	มาก	3.81	0.54	มาก	4.00	0.79	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.39	0.68	มาก	4.32	0.62	มาก	4.12	0.34	มาก	4.32	0.62	มาก
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.28	0.80	มาก	4.42	0.62	มาก	4.12	0.34	มาก	4.33	0.67	มาก

ตารางที่ 4.20 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	4.10	0.76	มาก	4.16	0.79	มาก	4.00	0.63	มาก	4.12	0.76	มาก
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	3.95	0.98	มาก	4.26	0.75	มาก	4.18	0.65	มาก	4.15	0.83	มาก
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.93	0.95	มาก	4.09	0.81	มาก	3.93	0.44	มาก	4.02	0.82	มาก
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	4.10	0.76	มาก	4.15	0.80	มาก	4.12	0.50	มาก	4.13	0.75	มาก
รวม	**4.14**	**0.73**	**มาก**	**4.17**	**0.74**	**มาก**	**4.06**	**0.44**	**มาก**	**4.15**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$= 4.33, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.32, S.D.= 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.79และเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.14, S.D.= 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.39, S.D.= 0.68) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$= 4.28, S.D.= 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X}$= 3.93, S.D.= 0.95)

ครูที่มีอายุ 30 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.17, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$= 4.42, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$= 4.32, S.D.= 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$= 4.05, S.D.=0.82)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.06, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี ($\bar{X}$= 4.18, S.D.= 0.40) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}$= 4.18, S.D.=0 .65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$= 3.81, S.D.= 0.54)

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.25	.35	.70
	ภายในกลุ่ม	93.84	130	0.72		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	.51	2	.25	.32	.72
	ภายในกลุ่ม	102.40	130	.78		
	รวม	**102.91**	**132**			
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อท่าน และเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	ระหว่างกลุ่ม	3.12	2	1.56	1.86	.15
	ภายในกลุ่ม	109.15	130	0.84		
	รวม	**112.28**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	ระหว่างกลุ่ม	.81	2	.40	.63	.53
	ภายในกลุ่ม	83.19	130	0.64		
	รวม	**84.00**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.84	2	.42	1.08	.34
	ภายในกลุ่ม	50.25	130	.38		
	รวม	**51.09**	**132**			
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.37	2	.68	1.53	.22
	ภายในกลุ่ม	58.40	130	.44		
	รวม	**59.77**	**132**			
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.19	.33	.71
	ภายในกลุ่ม	76.42	130	.58		
	รวม	**76.82**	**132**			
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	2.72	2	1.36	1.96	.14
	ภายในกลุ่ม	90.26	130	.69		
	รวม	**92.99**	**132**			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.88	2	.44	.63	.53
	ภายในกลุ่ม	90.05	130	.69		
	รวม	**90.93**	**132**			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.06	2	.03	.05	.94
	ภายในกลุ่ม	75.50	130	.58		
	รวม	**75.56**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.17**	**2**	**.08**	**.17**	**.84**
	ภายในกลุ่ม	**65.81**	**130**	**.50**		
	รวม	**65.99**	**132**			

จากตารางที่ 4.21 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถโดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 3 โอกาสความ ก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.95	1.07	มาก	3.95	0.96	มาก	3.75	0.77	มาก	3.93	0.97	มาก
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.02	0.88	มาก	4.11	0.85	มาก	4.06	0.57	มาก	4.07	0.83	มาก
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4.41	0.65	มาก	4.38	0.79	มาก	4.31	0.60	มาก	4.38	0.72	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.06	0.92	มาก	3.92	0.99	มาก	3.68	0.79	มาก	3.94	0.94	มาก
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครอง และชุมชนได้ดีขึ้น	3.97	0.99	มาก	4.02	0.84	มาก	3.87	0.61	มาก	3.99	0.87	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.32	0.76	มาก	4.32	0.71	มาก	4.31	0.47	มาก	4.32	0.70	มาก
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.28	0.71	มาก	4.26	0.71	มาก	4.31	0.47	มาก	4.27	0.68	มาก
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.45	0.54	มาก	4.29	0.70	มาก	4.43	0.62	มาก	4.36	0.64	มาก
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม ในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และขยายผลไปสู่ชุมชน	4.06	0.97	มาก	3.87	0.92	มาก	3.93	0.92	มาก	3.94	0.93	มาก
รวม	**3.95**	**0.98**	**มาก**	**3.93**	**0.90**	**มาก**	**3.87**	**0.59**	**มาก**	**3.93**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ =4.38, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$= 3.93, S.D.= 0.97) และเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.41, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$= 4.45, S.D.= 0.54) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$= 4.41, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$= 3.95, S.D.= 1.07)

ครูที่มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.15, S.D.= 0.84) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X}$= 4.57, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน ($\bar{X}$= 4.54, S.D.= 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน ($\bar{X}$= 3.87, S.D.= 0.92)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.87, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$= 4.43, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$= 4.31, S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.68, S.D.= 0.61)

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.60	2	.30	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	125.78	130	.96		
	รวม	**126.39**	**132**			
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	.23	2	.11	.16	.84
	ภายในกลุ่ม	91.01	130	.70		
	รวม	**91.24**	**132**			
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.11	.89
	ภายในกลุ่ม	69.32	130	.53		
	รวม	**69.44**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	.87	.96	.38
	ภายในกลุ่ม	116.89	130	.89		
	รวม	**118.63**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.32	2	.16	.20	.81
	ภายในกลุ่ม	100.67	130	.77		
	รวม	**100.99**	**132**			
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.00	.99
	ภายในกลุ่ม	65.095	130	.50		
	รวม	65.098	132			
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.02	.97
	ภายในกลุ่ม	62.679	130	0.48		
	รวม	62.707	132			
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.80	2	.40	.97	.38
	ภายในกลุ่ม	54.139	130	.41		
	รวม	54.947	132			

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	1.03	2	.51	.57	.56
	ภายในกลุ่ม	115.60	130	.88		
	รวม	**116.63**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.07**	**2**	**.03**	**.04**	**.95**
	ภายในกลุ่ม	**106.12**	**130**	**.81**		
	รวม	**106.20**	**132**			

จากตารางที่ 4.23 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย รายข้อและด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ที่ 5 บูรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	4.39	0.71	มาก	4.25	0.93	มาก	4.31	0.79	มาก	4.30	0.84	มาก
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.66	มาก	4.39	0.72	มาก	4.43	0.72	มาก	4.36	0.70	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.41	0.65	มาก	4.39	0.72	มาก	4.37	0.71	มาก	4.39	0.69	มาก
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	4.36	0.64	มาก	4.26	0.71	มาก	4.37	0.71	มาก	4.31	0.68	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	4.43	0.71	มาก	4.45	0.71	มาก	4.50	0.73	มาก	4.45	0.71	มาก
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.26	0.82	มาก	4.42	0.71	มาก	4.37	0.71	มาก	4.36	0.75	มาก
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.66	มาก	4.19	0.72	มาก	4.31	0.70	มาก	4.24	0.70	มาก

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

ที่ 5 บูรณาการทางสังคม	ต่ำกว่า 30 ปี (n = 46)			ระหว่าง 30 - 45 ปี (n = 71)			มากกว่า 45 ปี (n = 16)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.56	0.58	มากที่สุด	4.50	0.55	มาก	4.50	0.63	มาก	4.52	0.57	มากที่สุด
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	4.47	0.75	มาก	4.47	0.69	มาก	4.50	0.73	มาก	4.48	0.71	มาก
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.54	0.72	มากที่สุด	4.56	0.60	มากที่สุด	4.62	0.61	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
รวม	**4.28**	**0.69**	**มาก**	**4.31**	**0.69**	**มาก**	**4.62**	**0.53**	**มากที่สุด**	**4.34**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย รายข้อและด้านที่ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีอายุต่ำกว่า 30ปี อายุระหว่าง 30 - 45 ปี และมากกว่า 45 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.22, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านมีความต้องการศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.= 0.62) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 ท่านมีความต้องการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาการทำงานในสายงาน ($\bar{X}$ = 4.49, S.D.= 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคี ต่อกัน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 1.82)

ครูที่มีอายุ 31 - 45 ปีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.60) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ =4.50, S.D.= 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.72)

ครูที่มีอายุมากกว่า 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.62, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.62, S.D.= 0.61) รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.79)

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.53	2	.26	.36	.69
	ภายในกลุ่ม	93.83	130	.72		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	.31	.73
	ภายในกลุ่ม	64.63	130	.49		
	รวม	**64.94**	**132**			
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.02	.98
	ภายในกลุ่ม	63.86	130	.49		
	รวม	**63.88**	**132**			
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	.36	.69
	ภายในกลุ่ม	62.38	130	.48		
	รวม	**62.73**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	.05	2	.02	.04	.95
	ภายในกลุ่ม	66.88	130	.51		
	รวม	**66.93**	**132**			
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.73	2	.36	.64	.52
	ภายในกลุ่ม	73.94	130	.56		
	รวม	**74.67**	**132**			
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.39	2	.19	.40	.67
	ภายในกลุ่ม	64.41	130	.49		
	รวม	**64.81**	**132**			
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	ระหว่างกลุ่ม	.10	2	.05	.16	.85
	ภายในกลุ่ม	43.05	130	.33		
	รวม	**43.15**	**132**			
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.00	.99
	ภายในกลุ่ม	67.19	130	.51		
	รวม	**67.20**	**132**			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.07	2	.03	.09	.91
	ภายในกลุ่ม	54.62	130	.42		
	รวม	**54.70**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.48**	**2**	**.74**	**1.62**	**.20**
	ภายในกลุ่ม	**59.69**	**130**	**.45**		
	รวม	**61.18**	**132**			

จากตารางที่ 4.25 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย รายข้อและด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคมไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4.3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ ทดสอบ เอฟ (F-test) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.26 - 4.37

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.45	0.54	มาก	4.41	0.59	มาก	4.50	0.30	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.61	1.02	มาก	3.45	1.05	ปานกลาง	3.35	0.89	ปานกลาง
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.07	0.73	มาก	4.16	0.70	มาก	4.23	0.68	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.97	0.90	มาก	3.90	0.89	มาก	4.00	0.91	มาก
5. บูรณาการทางสังคม	4.24	0.71	มาก	4.38	0.68	มาก	4.35	0.60	มาก
รวม	**3.94**	**0.81**	**มาก**	**3.64**	**0.99**	**มาก**	**3.50**	**0.86**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.81) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 สภาพ แวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.71) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.61, S.D. = 1.02)

ครูที่สอนระดับประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 0.99) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและ

ปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.59) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\overline{X}$ = 4.38, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.45, S.D. = 1.05)

ครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.50, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.30) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.60) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 3.35, S.D. = 0.89)

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.20	.81
	ภายในกลุ่ม	39.58	130	.30		
	รวม	**39.70**	**132**			
2. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	.45	.63
	ภายในกลุ่ม	138.22	130	1.06		
	รวม	**139.20**	**132**			
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.36	2	.18	.35	.69
	ภายในกลุ่ม	65.63	130	.50		
	รวม	**65.99**	**132**			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	.18	2	.09	.11	.89
	ภายในกลุ่ม	106.02	130	.81		
	รวม	**106.20**	**132**			
5. บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.48	2	.24	.51	.59
	ภายในกลุ่ม	60.70	130	.46		
	รวม	**61.18**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.95**	**2**	**1.47**	**1.69**	**.18**
	ภายในกลุ่ม	**113.10**	**130**	**.87**		
	รวม	**116.06**	**132**			

จากตารางที่ 4.27 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	4.74	0.44	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด	4.94	0.24	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	4.68	0.47	มากที่สุด	4.60	0.60	มากที่สุด	4.82	0.52	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน ได้อย่างปลอดภัย	4.48	0.61	มาก	4.40	0.68	มาก	4.52	0.51	มากที่สุด	4.44	0.64	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.54	0.56	มากที่สุด	4.51	0.74	มากที่สุด	4.64	0.70	มากที่สุด	4.54	0.69	มากที่สุด
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.74	0.52	มากที่สุด	4.75	0.44	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ	4.22	0.87	มาก	4.35	0.79	มาก	4.29	0.91	มาก	4.31	0.82	มาก
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	4.62	0.54	มากที่สุด	4.76	0.45	มากที่สุด	4.88	0.33	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	4.71	0.51	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด	4.47	0.79	มาก	4.66	0.56	มากที่สุด
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	3.71	1.25	มาก	3.55	1.23	มาก	3.64	1.16	มาก	3.60	1.22	มาก
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	4.17	0.92	มาก	4.14	0.85	มาก	4.05	0.65	มาก	4.14	0.84	มาก
รวม	**4.45**	**0.54**	**มาก**	**4.41**	**0.59**	**มาก**	**4.50**	**0.30**	**มาก**	**4.43**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย, ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่นน้ำดื่มน้ำใช้ไฟฟ้าโทรศัพท์ฯลฯ, ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.74, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.47) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน ($\bar{X}$ =3.60, S.D.= 1.22) และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย, ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ, ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.44) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.71, S.D.= 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.71, S.D.= 1.25)

ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.41, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย, ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ, ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.79, S.D.= 0.43) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.45) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.55, S.D.= 1.23)

ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ, ข้อที่ 8 โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน , ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และ ข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก($\bar{X}$ = 4.94, S.D.= 0.24) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงามหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D.= 0.33) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.64, S.D.= 1.16)

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	2.16	.11
	ภายในกลุ่ม	29.28	130	.22		
	รวม	**30.25**	**132**			
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียง และกลิ่นรบกวน	ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.35	1.12	.32
	ภายในกลุ่ม	41.37	130	.31		
	รวม	**42.09**	**132**			
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.29	2	.14	.35	.70
	ภายในกลุ่ม	54.53	130	.41		
	รวม	**54.82**	**132**			
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	.11	.24	.78
	ภายในกลุ่ม	62.79	130	.48		
	รวม	**63.02**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.32	2	.16	.72	.48
	ภายในกลุ่ม	29.44	130	.22		
	รวม	**29.77**	**132**			
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	.41	2	.20	.30	.74
	ภายในกลุ่ม	90.31	130	.69		
	รวม	**90.73**	**132**			
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	1.89	.15
	ภายในกลุ่ม	28.47	130	.21		
	รวม	**29.30**	**132**			
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.78	2	.39	1.24	.29
	ภายในกลุ่ม	40.66	130	.31		
	รวม	**41.44**	**132**			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	.64	2	.32	.21	.80
	ภายในกลุ่ม	197.02	130	1.51		
	รวม	**197.66**	**132**			
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.15	2	.07	.10	.90
	ภายในกลุ่ม	94.13	130	.72		
	รวม	**94.28**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.12**	**2**	**.06**	**.20**	**.81**
	ภายในกลุ่ม	**39.58**	**130**	**.30**		
	รวม	**39.70**	**132**			

จากตารางที่ 4.29 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.85	0.97	มาก	3.59	1.03	มาก	3.52	0.87	มาก	3.65	1.00	มาก
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.42	1.00	ปานกลาง	3.44	1.01	ปานกลาง	3.35	1.05	ปานกลาง	3.42	1.00	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.77	0.97	มาก	3.62	0.96	มาก	3.58	0.93	มาก	3.66	0.96	มาก
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	3.65	0.99	มาก	3.54	0.90	มาก	3.52	0.87	มาก	3.57	0.92	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.94	0.93	มาก	3.71	0.92	มาก	3.76	0.90	มาก	3.78	0.92	มาก
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.82	1.01	มาก	3.81	0.89	มาก	3.76	0.83	มาก	3.81	0.91	มาก

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	3.82	1.07	มาก	3.71	1.03	มาก	3.76	0.75	มาก	3.75	1.01	มาก
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.77	0.80	มาก	3.80	0.95	มาก	3.52	1.00	มาก	3.75	0.92	มาก
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	3.37	1.21	ปานกลาง	3.30	1.28	ปานกลาง	3.17	1.13	ปานกลาง	3.30	1.23	ปานกลาง
รวม	**3.61**	**1.02**	**มาก**	**3.45**	**1.05**	**ปานกลาง**	**3.35**	**.89**	**ปานกลาง**	**3.48**	**1.02**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.= 1.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว และข้อที่ 9 ท่านได้รับผล ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบ แทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X}$ = 3.78, S.D.= 0.92) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\bar{X}$ = 3.30, S.D.= 1.23) และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.= 1.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว และ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.93) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.85, S.D.= 0.97) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\bar{X}$ =3.37, S.D.= 1.21

ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.= 1.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.81, S.D.= 0.89) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ($\bar{X}$ = 3.80, S.D.= 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\bar{X}$ =3.30, S.D.= 1.28)

ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.35, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.= 0.75) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.76, S.D.= 0.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\bar{X}$ = 3.17, S.D.= 1.13)

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	1.00	.36
	ภายในกลุ่ม	130.07	130	1.00		
	รวม	**132.09**	**132**			
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.05	.05	.94
	ภายในกลุ่ม	134.45	130	1.03		
	รวม	**134.57**	**132**			
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	.59	2	.29	.32	.72
	ภายในกลุ่ม	121.17	130	.93		
	รวม	**121.77**	**132**			
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	.20	.81
	ภายในกลุ่ม	112.22	130	.86		
	รวม	**112.57**	**132**			
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.26	2	.63	.73	.48
	ภายในกลุ่ม	111.41	130	.85		
	รวม	**112.67**	**132**			
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	.04	2	.02	.02	.97
	ภายในกลุ่ม	110.25	130	0.84		
	รวม	**110.30**	**132**			
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	.15	.86
	ภายในกลุ่ม	134.49	130	1.03		
	รวม	**134.81**	**132**			
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	.52	.61	.54
	ภายในกลุ่ม	111.24	130	.85		
	รวม	**112.30**	**132**			

ตารางที่ 4.31 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	.43	2	.21	.14	.86
	ภายในกลุ่ม	201.92	130	1.55		
	รวม	**202.36**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.97**	**2**	**.48**	**.45**	**.63**
	ภายในกลุ่ม	**138.22**	**130**	**1.06**		
	รวม	**139.20**	**132**			

จากตารางที่ 4.31 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.11	0.83	มาก	4.11	0.88	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	4.16	0.84	มาก
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.78	มาก	4.12	0.96	มาก	4.41	0.61	มาก	4.19	0.88	มาก
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชย เมื่อท่านและเพื่อน ร่วมงานทำงานได้ผลดี	4.14	0.77	มาก	4.13	0.97	มาก	4.17	1.01	มาก	4.14	0.92	มาก
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	4.00	0.80	มาก	4.00	0.79	มาก	4.00	0.86	มาก	4.00	0.79	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.48	0.56	มาก	4.28	0.63	มาก	4.17	0.63	มาก	4.32	0.62	มาก

ตารางที่ 4.32 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.40	0.60	มาก	4.30	0.68	มาก	4.35	0.78	มาก	4.33	0.67	มาก
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	4.34	0.68	มาก	4.04	0.78	มาก	4.05	0.74	มาก	4.12	0.76	มาก
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4.28	0.66	มาก	4.09	0.91	มาก	4.11	0.78	มาก	4.15	0.83	มาก
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.00	0.76	มาก	4.07	0.77	มาก	3.82	1.18	มาก	4.02	0.82	มาก
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	4.02	0.78	มาก	4.22	0.70	มาก	3.94	0.89	มาก	4.13	0.75	มาก
รวม	**4.07**	**0.73**	**มาก**	**4.16**	**0.70**	**มาก**	**4.23**	**0.68**	**มาก**	**4.15**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.32 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$ =4.33, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =4.32, S.D.= 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.45, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.48, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.68) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.80)

ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.68) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.79)

ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และ เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.62) รองลงมา คือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.41, S.D.= 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D.= 1.18)

ตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	2.58	2	1.29	1.82	.16
	ภายในกลุ่ม	91.77	130	.70		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	.67	.86	.42
	ภายในกลุ่ม	101.56	130	.78		
	รวม	**102.91**	**132**			
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อท่าน และเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	112.26	130	.86		
	รวม	**112.28**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	ระหว่างกลุ่ม	.00	2	.00	.00	1.00
	ภายในกลุ่ม	84.00	130	.64		
	รวม	**84.00**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	2	.70	1.85	.16
	ภายในกลุ่ม	49.68	130	.38		
	รวม	**51.09**	**132**			
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.22	.79
	ภายในกลุ่ม	59.56	130	.45		
	รวม	**59.77**	**132**			
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.19	2	1.09	1.91	.15
	ภายในกลุ่ม	74.62	130	.57		
	รวม	**76.82**	**132**			
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	.87	2	.43	.61	.54
	ภายในกลุ่ม	92.11	130	.70		
	รวม	**92.99**	**132**			
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.90	2	.45	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	90.02	130	.69		
	รวม	**90.93**	**132**			

ตารางที่ 4.33 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.65	2	.82	1.45	.23
	ภายในกลุ่ม	73.91	130	.56		
	รวม	**75.56**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.36**	**2**	**.18**	**.35**	**.69**
	ภายในกลุ่ม	**65.63**	**130**	**.50**		
	รวม	**65.99**	**132**			

จากตารางที่ 4.33 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.05	0.99	มาก	3.90	0.96	มาก	3.82	1.01	มาก	3.93	0.97	มาก
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	4.22	0.77	มาก	3.97	0.83	มาก	4.23	0.90	มาก	4.07	0.83	มาก
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4.42	0.65	มาก	4.34	0.76	มาก	4.47	0.71	มาก	4.38	0.72	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.02	0.74	มาก	3.85	1.06	มาก	4.23	0.66	มาก	3.94	0.94	มาก
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	4.00	0.87	มาก	3.95	0.87	มาก	4.17	0.88	มาก	3.99	0.87	มาก

ตารางที่ 4.34 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.40	0.65	มาก	4.28	0.74	มาก	4.35	0.60	มาก	4.32	0.70	มาก
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.45	0.61	มาก	4.23	0.71	มาก	4.11	0.69	มาก	4.27	0.68	มาก
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.40	0.73	มาก	4.38	0.60	มาก	4.23	0.66	มาก	4.36	0.64	มาก
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	3.88	0.96	มาก	3.96	0.94	มาก	4.00	0.93	มาก	3.94	0.93	มาก
รวม	**3.97**	**0.90**	**มาก**	**3.90**	**0.89**	**มาก**	**4.00**	**0.91**	**มาก**	**3.93**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 4.34 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อทีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= 0.72) รองลงมา ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน ($\bar{X}$ = 3.94, S.D.= 0.93) และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.97, S.D.= 0.90) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\bar{X}$= 4.45, S.D.= 0.61) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$= 4.42, S.D.= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน ($\bar{X}$= 3.88, S.D.= 0.96)

ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.90, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$= 4.38, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$= 4.34, S.D.= 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}$= 3.85, S.D.= 1.06)

ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 4.00, S.D.= 0.91) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$= 4.47, S.D.= 0.71) รองลงมา คือ ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$= 4.35, S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$=3.82, S.D.= 1.01)

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	.42	.65
	ภายในกลุ่ม	125.56	130	.96		
	รวม	**126.39**	**132**			
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.06	2	1.03	1.50	.22
	ภายในกลุ่ม	89.18	130	.68		
	รวม	**91.24**	**132**			
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	ระหว่างกลุ่ม	.31	2	.15	.29	.74
	ภายในกลุ่ม	69.12	130	.53		
	รวม	**69.44**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.37	2	1.19	1.33	.26
	ภายในกลุ่ม	116.25	130	.89		
	รวม	**118.63**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	.71	2	.36	.46	.62
	ภายในกลุ่ม	100.27	130	.77		
	รวม	**100.99**	**132**			
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.34	2	.17	.34	.70
	ภายในกลุ่ม	64.75	130	.49		
	รวม	**65.09**	**132**			
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	1.71	2	.85	1.82	.16
	ภายในกลุ่ม	60.99	130	.46		
	รวม	**62.70**	**132**			
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.35	2	.17	.42	.65
	ภายในกลุ่ม	54.59	130	.42		
	รวม	**54.94**	**132**			

ตารางที่ 4.35 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.20	2	.10	.11	.89
	ภายในกลุ่ม	116.43	130	.89		
	รวม	**116.63**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.18**	**2**	**.09**	**.11**	**.89**
	ภายในกลุ่ม	**106.02**	**130**	**.81**		
	รวม	**106.20**	**132**			

จากตารางที่ 4.35 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า โดยภาพรวมและรายข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	4.20	0.75	มาก	4.34	0.83	มาก	4.35	1.05	มาก	4.30	0.84	มาก
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.78	มาก	4.40	0.66	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด	4.36	0.70	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.31	0.79	มาก	4.38	0.68	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด	4.39	0.69	มาก
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	4.28	0.75	มาก	4.28	0.67	มาก	4.52	0.62	มากที่สุด	4.31	0.68	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	4.34	0.80	มาก	4.48	0.67	มาก	4.52	0.71	มากที่สุด	4.45	0.71	มาก
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.22	0.91	มาก	4.40	0.68	มาก	4.41	0.71	มาก	4.36	0.75	มาก
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.11	0.71	มาก	4.28	0.71	มาก	4.35	0.60	มาก	4.24	0.70	มาก

ตารางที่ 4.36 (ต่อ)

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	ก่อนประถมศึกษา (n = 35)			ประถมศึกษา (n = 81)			มัธยมศึกษา (n = 17)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.51	0.61	มากที่สุด	4.50	0.57	มาก	4.64	0.49	มากที่สุด	4.52	0.57	มากที่สุด
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	4.37	0.73	มาก	4.50	0.72	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด	4.48	0.71	มาก
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.54	0.56	มากที่สุด	4.53	0.70	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
รวม	**4.24**	**0.71**	**มาก**	**4.38**	**0.68**	**มาก**	**4.35**	**0.60**	**มาก**	**4.34**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.36 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.68) พบว่า เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D.= 0.64) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.57) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.84) และเมื่อพิจารณาตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับชั้นก่อนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.= 0.71) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.= 0.56) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.11, S.D.= 0.71)

ครูที่สอนระดับชั้นประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.53, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.28, S.D.= 0.71)

ครูที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา, ข้อที่ 6 ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน และข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.76, S.D.= 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.64, S.D.= 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.35, S.D.= 1.05)

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามระดับชั้นที่สอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.55	2	.27	.38	.68
	ภายในกลุ่ม	93.80	130	.72		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.30	2	1.15	2.38	.09
	ภายในกลุ่ม	62.64	130	.48		
	รวม	**64.94**	**132**			
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.31	2	.65	1.37	.25
	ภายในกลุ่ม	62.56	130	.48		
	รวม	**63.88**	**132**			
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.89	2	.44	.93	.39
	ภายในกลุ่ม	61.84	130	.47		
	รวม	**62.73**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	.58	2	.29	.57	.56
	ภายในกลุ่ม	66.34	130	.51		
	รวม	**66.93**	**132**			
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	.83	2	.41	.73	.48
	ภายในกลุ่ม	73.85	130	.56		
	รวม	**74.68**	**132**			
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.91	2	.45	.93	.39
	ภายในกลุ่ม	63.89	130	.49		
	รวม	**64.81**	**132**			
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.43	.64
	ภายในกลุ่ม	42.87	130	.33		
	รวม	**43.15**	**132**			
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	.65	.52
	ภายในกลุ่ม	66.53	130	.51		
	รวม	**67.20**	**132**			

ตารางที่ 4.37 (ต่อ)

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.78	2	.39	.95	.38
	ภายในกลุ่ม	53.91	130	.41		
	รวม	**54.70**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**.48**	**2**	**.24**	**.51**	**.59**
	ภายในกลุ่ม	**60.70**	**130**	**.46**		
	รวม	**61.18**	**132**			

จากตารางที่ 4.37 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม พบว่าโดยภาพรวมและรายข้อ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

4.4.4 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกประสบการณ์ในการสอน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบว่ามีนัยสำคัญจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน 5 ด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดัง ดังแสดงในตารางที่ 4.38 - 4.55

ตารางที่ 4.38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	น้อยกว่า 5 ปี (n = 53)			ระหว่าง 5 - 10ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 34)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	4.50	0.55	มาก	4.27	0.52	มาก	4.54	0.52	มากที่สุด
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.38	1.05	ปานกลาง	3.38	1.00	ปานกลาง	3.76	0.97	มาก
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.14	0.72	มาก	4.04	0.77	มาก	4.30	0.56	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.89	1.05	มาก	3.86	0.79	มาก	4.08	0.76	มาก
5. บูรณาการทางสังคม	4.31	0.66	มาก	4.20	0.68	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
รวม	**3.65**	**0.87**	**มาก**	**3.63**	**1.04**	**มาก**	**3.89**	**0.88**	**มาก**

จากตารางที่ 4.38 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.65, S.D.= 0.87) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.66) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. =1.05)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.63, S.D.= 1.04) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.68) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.38, S.D. = 1.00)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.= 0.88) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยและด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ($\bar{X}$ = 4.57, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้าน 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 4.39 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	3.31*	0.04
	ภายในกลุ่ม	37.78	130	0.29		
	รวม	**39.70**	**132**			
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.83	1.76	0.17
	ภายในกลุ่ม	135.53	130	1.04		
	รวม	**139.20**	**132**			
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	1.38	2	0.69	1.39	0.25
	ภายในกลุ่ม	64.60	130	0.49		
	รวม	**65.99**	**132**			
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	0.66	0.51
	ภายในกลุ่ม	105.13	130	0.80		
	รวม	**106.20**	**132**			
5. บูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.71	2	1.35	3.02	0.06
	ภายในกลุ่ม	58.46	130	0.45		
	รวม	**61.18**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.66**	**2**	**0.83**	**0.94**	**0.39**
	ภายในกลุ่ม	**114.40**	**130**	**0.88**		
	รวม	**116.06**	**132**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านในด้านที่ 1 สภาพ แวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\overline{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.50	4.27	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.50	-	0.23*	0.04
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.27		-	0.27*
มากกว่า 10 ปี	4.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอน ระหว่าง 5 - 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5- 10 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปีและนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย และอากาศถ่ายเทสะดวก	4.83	0.42	มากที่สุด	4.56	0.54	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด	4.72	0.47	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	4.66	0.58	มากที่สุด	4.54	0.58	มากที่สุด	4.79	0.47	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	4.37	0.71	มาก	4.36	0.64	มาก	4.64	0.48	มากที่สุด	4.44	0.64	มาก
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	4.52	0.74	มากที่สุด	4.43	0.74	มาก	4.70	0.46	มากที่สุด	4.54	0.69	มากที่สุด
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	4.83	0.37	มากที่สุด	4.63	0.60	มากที่สุด	4.85	0.35	มากที่สุด	4.76	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 4.41 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ	4.41	0.79	มาก	4.19	0.88	มาก	4.32	0.80	มาก	4.31	0.82	มาก
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	4.75	0.51	มากที่สุด	4.63	0.48	มากที่สุด	4.88	0.32	มากที่สุด	4.74	0.47	มากที่สุด
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	4.66	0.58	มากที่สุด	4.58	0.61	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด	4.66	0.56	มากที่สุด
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	3.75	1.37	มาก	3.36	1.18	ปานกลาง	3.70	1.00	มาก	3.60	1.22	มาก
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	4.18	0.92	มาก	3.97	0.71	มาก	4.29	0.87	มาก	4.14	0.84	มาก
รวม	**4.50**	**0.55**	**มาก**	**4.27**	**0.52**	**มาก**	**4.54**	**0.52**	**มากที่สุด**	**4.43**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.41 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการในการสอน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.43, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.76, S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.74, S.D.= 0.47) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.60, S.D.= 1.22) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.50, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่านอยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. = 0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.75, S.D. = 1.37)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่ 3 ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ข้อที่ 4 โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และ การป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอเช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.48) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.63,

S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 1.18)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี และข้อที่ 10 สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.32) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.35) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X}$ = 3.70, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.42 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	ระหว่างกลุ่ม	1.92	2	0.96	4.40*	0.01
	ภายในกลุ่ม	28.33	130	0.21		
	รวม	**30.25**	**132**			
2. สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	ระหว่างกลุ่ม	1.23	2	0.61	1.95	0.14
	ภายในกลุ่ม	40.85	130	0.31		
	รวม	**42.09**	**132**			
3. ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่างๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	1.89	2	0.94	2.32	0.10
	ภายในกลุ่ม	52.93	130	0.40		
	รวม	**54.82**	**132**			
4. โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการ ป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.72	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	61.57	130	0.47		
	รวม	**63.02**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	0.66	3.01	0.05
	ภายในกลุ่ม	28.45	130	0.21		
	รวม	**29.77**	**132**			
6. โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	1.18	2	0.59	0.86	0.42
	ภายในกลุ่ม	89.54	130	0.68		
	รวม	**90.73**	**132**			
7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม	ระหว่างกลุ่ม	1.25	2	0.62	2.89	0.05
	ภายในกลุ่ม	28.05	130	0.21		
	รวม	**29.30**	**132**			
8. โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	1.35	0.26
	ภายในกลุ่ม	40.59	130	0.31		
	รวม	**41.44**	**132**			

ตารางที่ 4.42 (ต่อ)

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	ระหว่างกลุ่ม	4.08	2	2.04	1.37	0.25
	ภายในกลุ่ม	193.58	130	1.48		
	รวม	**197.66**	**132**			
10. สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	2.13	2	1.06	1.50	0.22
	ภายในกลุ่ม	92.15	130	0.70		
	รวม	**94.28**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.92**	**2**	**0.96**	**3.31***	**0.04**
	ภายในกลุ่ม	**37.78**	**130**	**0.29**		
	รวม	**39.70**	**132**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย รายข้อและด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า โดยรวมและ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยรวมของด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.50	4.27	4.54
น้อยกว่า 5 ปี	4.50	-	0.23*	0.04
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.27		-	0.27*
มากกว่า 10 ปี	4.54			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยรวมของด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปีมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ ใน การสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ข้อ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.83	4.56	4.79
น้อยกว่า 5 ปี	4.83	-	0.27*	0.04
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.56		-	0.23*
มากกว่า 10 ปี	4.79			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ข้อ 1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	3.60	0.96	มาก	3.54	1.10	มาก	3.88	0.87	มาก	3.65	1.00	มาก
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	3.28	1.04	ปานกลาง	3.34	0.99	ปานกลาง	3.76	0.92	มาก	3.42	1.00	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	3.49	0.97	ปานกลาง	3.69	0.89	มาก	3.88	1.00	มาก	3.66	0.96	มาก
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	3.50	0.95	มาก	3.39	0.90	ปานกลาง	3.91	0.83	มาก	3.57	0.92	มาก
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.71	0.94	มาก	3.76	0.89	มาก	3.91	0.93	มาก	3.78	0.92	มาก
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	3.71	0.94	มาก	3.80	0.88	มาก	3.97	0.90	มาก	3.81	0.91	มาก
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	3.56	1.02	มาก	3.82	1.01	มาก	3.94	0.95	มาก	3.75	1.01	มาก

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสม และเป็นธรรม	3.77	0.84	มาก	3.69	0.98	มาก	3.82	0.96	มาก	3.75	0.92	มาก
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	3.16	1.34	ปานกลาง	3.21	1.13	ปานกลาง	3.64	1.17	มาก	3.30	1.23	ปานกลาง
รวม	**3.38**	**1.05**	**ปานกลาง**	**3.38**	**1.00**	**ปานกลาง**	**3.76**	**0.97**	**มาก**	**3.48**	**1.02**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.45 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการในการสอน ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน รายข้อและด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48, S.D.= 1.02) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัวและ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.91) รองลงมา คือ ข้อ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\overline{X}$ = 3.78, S.D.= 0.92) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$= 3.30, S.D.= 1.23) เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.38, S.D.= 1.05) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ข้อที่ 3 ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน และข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหามะสมและเป็นธรรม ($\overline{X}$= 3.77, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ข้อที่5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\overline{X}$= 3.71, S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$= 3.16, S.D. = 1.34)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.38, S.D.= 1.00) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 2 เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม และ ข้อ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 7 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ($\overline{X}$= 3.82, S.D. = 1.01) รองลงมา คือ ข้อ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\overline{X}$= 3.80, S.D. = 0.88) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\overline{X}$= 3.21, S.D. = 1.13)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$= 3.76, S.D.= 0.97) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของ

ท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.90) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา ($\bar{X}$ = 3.94, S.D. = 0.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจาก เงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ ($\bar{X}$ = 3.64, S.D. = 1.17)

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	2.46	2	1.23	1.23	.29
	ภายในกลุ่ม	129.62	130	.99		
	รวม	132.09	132			
2. เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	5.26	2	2.63	2.64	.07
	ภายในกลุ่ม	129.30	130	.99		
	รวม	134.57	132			
3. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	3.26	2	1.63	1.78	.17
	ภายในกลุ่ม	118.51	130	0.91		
	รวม	121.77	132			
4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม	ระหว่างกลุ่ม	5.63	2	2.81	3.42*	.03
	ภายในกลุ่ม	106.93	130	.82		
	รวม	112.57	132			
5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	ระหว่างกลุ่ม	.81	2	.40	.47	.62
	ภายในกลุ่ม	111.86	130	.86		
	รวม	112.67	132			
6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	1.33	2	.66	.79	.45
	ภายในกลุ่ม	108.96	130	.83		
	รวม	110.30	132			
7. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3.30	2	1.65	1.63	.19
	ภายในกลุ่ม	131.51	130	1.01		
	รวม	134.81	132			
8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหามะสมและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.33	2	.16	.19	.82
	ภายในกลุ่ม	111.96	130	.86		
	รวม	112.30	132			

ตารางที่ 4.46 (ต่อ)

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	ระหว่างกลุ่ม	5.29	2	2.64	1.74	.17
	ภายในกลุ่ม	197.06	130	1.51		
	รวม	202.36	132			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	3.67	2	1.83	1.76	.17
	ภายในกลุ่ม	135.53	130	1.04		
	รวม	139.20	132			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อที่ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.50	3.39	3.91
น้อยกว่า 5 ปี	3.50	-	0.11	0.41*
ระหว่าง 5 - 10 ปี	3.39		-	0.52*
มากกว่า 10 ปี	3.91			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อ 4 การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปีและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.15	0.88	มาก	4.06	0.90	มาก	4.32	0.68	มาก	4.16	0.84	มาก
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	4.22	0.89	มาก	4.04	1.01	มาก	4.35	0.64	มาก	4.19	0.88	มาก
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อน ร่วมงานทำงานได้ผลดี	4.01	1.10	มาก	4.04	0.84	มาก	4.47	0.61	มาก	4.14	0.92	มาก
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	3.96	0.87	มาก	3.93	0.74	มาก	4.14	0.74	มาก	4.00	0.79	มาก
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	4.39	0.66	มาก	4.21	0.62	มาก	4.35	0.54	มาก	4.32	0.62	มาก
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	4.30	0.74	มาก	4.36	0.64	มาก	4.35	0.59	มาก	4.33	0.67	มาก

ตารางที่ 4.48 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	4.11	0.75	มาก	4.04	0.78	มาก	4.26	0.75	มาก	4.12	0.76	มาก
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	3.98	0.90	มาก	4.13	0.83	มาก	4.44	0.66	มาก	4.15	0.83	มาก
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.90	0.96	มาก	4.02	0.74	มาก	4.20	0.68	มาก	4.02	0.82	มาก
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	4.13	0.78	มาก	4.02	0.80	มาก	4.29	0.62	มาก	4.13	0.75	มาก
รวม	**4.14**	**0.72**	**มาก**	**4.04**	**0.77**	**มาก**	**4.30**	**0.56**	**มาก**	**4.15**	**0.70**	**มาก**

จากตารางที่ 4.48 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15 S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.32 , S.D.= 0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.00, S.D.= 0.79) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ($\bar{X}$ =4.83, S.D. = 0.37) รองลงมา คือ ข้อที่1 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X}$ = 4.83, S.D. =0.42) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่9 ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X}$ =3.90, S.D. =0.96)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.04, S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. =0.62) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ =3.93, S.D. =0.74)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ทางโรง เรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้ ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.32	2	.66	.92	.39
	ภายในกลุ่ม	93.03	130	.71		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของท่านอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.95	2	.97	1.26	.28
	ภายในกลุ่ม	100.96	130	.77		
	รวม	**102.91**	**132**			
3. ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่องชมเชยเมื่อท่าน และเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	ระหว่างกลุ่ม	4.92	2	2.46	2.97	.06
	ภายในกลุ่ม	107.36	130	.82		
	รวม	**112.28**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	.50	.78	.45
	ภายในกลุ่ม	82.99	130	.63		
	รวม	**84.00**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.82	2	.41	1.07	.34
	ภายในกลุ่ม	50.27	130	.38		
	รวม	**51.09**	**132**			
6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	ระหว่างกลุ่ม	.12	2	.06	.13	.87
	ภายในกลุ่ม	59.65	130	.45		
	รวม	**59.77**	**132**			
7. ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนของท่าน	ระหว่างกลุ่ม	.97	2	.48	.83	.43
	ภายในกลุ่ม	75.85	130	.58		
	รวม	**76.82**	**132**			
8. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	ระหว่างกลุ่ม	4.41	2	2.20	3.23*	.04
	ภายในกลุ่ม	88.58	130	.68		
	รวม	**92.99**	**132**			

ตารางที่ 4.49 (ต่อ)

ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.86	2	.93	1.36	.26
	ภายในกลุ่ม	89.06	130	.68		
	รวม	**90.93**	**132**			
10. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	.72	1.27	.28
	ภายในกลุ่ม	74.11	130	.57		
	รวม	**75.56**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.38**	**2**	**.69**	**1.39**	**.25**
	ภายในกลุ่ม	**64.60**	**130**	**.49**		
	รวม	**65.99**	**132**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 8 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ข้อที่ 8 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\overline{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		3.98	4.13	4.44
น้อยกว่า 5 ปี	3.98	-	0.15	0.46*
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.13		-	0.31
มากกว่า 10 ปี	4.44			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ข้อที่ 8 ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตก ต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.83	1.10	มาก	3.95	0.86	มาก	4.05	0.91	มาก	3.93	0.97	มาก
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	3.98	0.88	มาก	4.00	0.84	มาก	4.32	0.68	มาก	4.07	0.83	มาก
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	4.37	0.79	มาก	4.23	0.73	มาก	4.47	0.66	มาก	4.39	0.69	มาก
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.90	1.07	มาก	3.82	0.97	มาก	4.17	0.79	มาก	3.94	0.94	มาก
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	3.98	0.90	มาก	3.84	0.91	มาก	4.20	0.72	มาก	3.99	0.87	มาก

ตารางที่ 4.51 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	4.33	0.70	มาก	4.13	0.77	มาก	4.55	0.50	มากที่สุด	4.32	0.70	มาก
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.30	0.72	มาก	4.10	0.67	มาก	4.47	0.61	มาก	4.27	0.68	มาก
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	4.45	0.60	มาก	4.32	0.63	มาก	4.29	0.71	มาก	4.36	0.64	มาก
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	3.98	1.00	มาก	3.93	0.85	มาก	3.91	0.96	มาก	3.94	0.93	มาก
รวม	**3.89**	**1.05**	**มาก**	**3.86**	**0.79**	**มาก**	**4.08**	**0.76**	**มาก**	**3.93**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 4.51 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.89) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.69) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.36 , S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.93, S.D.= 0.97) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89, S.D.= 1.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.45 , S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 1.10)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.86, S.D.= 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.82, S.D. = 0.97)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.08, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.50) รองลงมา คือ ข้อที่ 7 ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ($\bar{X}$ = 4.47, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 9 ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.96)

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	1.12	2	.56	.58	.56
	ภายในกลุ่ม	125.26	130	.96		
	รวม	**126.39**	**132**			
2. ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	2.07	.12
	ภายในกลุ่ม	88.42	130	.68		
	รวม	**91.24**	**132**			
3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.19	2.31	.10
	ภายในกลุ่ม	67.05	130	.51		
	รวม	**69.44**	**132**			
4. ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.55	2	1.27	1.43	.24
	ภายในกลุ่ม	116.07	130	.89		
	รวม	**118.63**	**132**			
5. ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงาน การประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	ระหว่างกลุ่ม	2.51	2	1.25	1.66	.19
	ภายในกลุ่ม	98.47	130	.75		
	รวม	**100.99**	**132**			
6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2	1.80	3.81*	.02
	ภายในกลุ่ม	61.48	130	.47		
	รวม	**65.09**	**132**			
7. ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ระหว่างกลุ่ม	2.61	2	1.30	2.82	.06
	ภายในกลุ่ม	60.09	130	.46		
	รวม	**62.70**	**132**			
8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.64	2	.32	.77	.46
	ภายในกลุ่ม	54.30	130	.41		
	รวม	**54.94**	**132**			

ตารางที่ 4.52 (ต่อ)

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
9. ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	.11	2	.05	.06	.94
	ภายในกลุ่ม	116.52	130	.89		
	รวม	**116.63**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**1.07**	**2**	**.53**	**.66**	**.51**
	ภายในกลุ่ม	**105.13**	**130**	**.80**		
	รวม	**106.20**	**132**			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD

ประสบการณ์ในการสอน	$\bar{X}$	ค่าเฉลี่ยรายคู่		
		น้อยกว่า 5 ปี	ระหว่าง 5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.33	4.13	4.55
น้อยกว่า 5 ปี	4.33	-	0.20	0.21
ระหว่าง 5 - 10 ปี	4.13		-	0.42*
มากกว่า 10 ปี	4.55			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ข้อที่ 6 ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยของครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 10 ปี ส่วนนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	4.37	0.68	มาก	4.26	0.92	มาก	4.26	0.96	มาก	4.30	0.84	มาก
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.75	มาก	4.43	0.68	มาก	4.47	0.61	มาก	4.36	0.70	มาก
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	4.35	0.70	มาก	4.39	0.71	มาก	4.47	0.66	มาก	4.39	0.69	มาก
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	4.33	0.67	มาก	4.26	0.71	มาก	4.35	0.69	มาก	4.31	0.68	มาก
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	4.39	0.76	มาก	4.50	0.62	มาก	4.47	0.74	มาก	4.45	0.71	มาก
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	4.20	0.86	มาก	4.47	0.62	มาก	4.44	0.70	มาก	4.36	0.75	มาก
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	0.70	มาก	4.26	0.74	มาก	4.23	0.65	มาก	4.24	0.70	มาก

ตารางที่ 4.54 (ต่อ)

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	น้อยกว่า 5 ปี (n = 67)			ระหว่าง 5 - 10 ปี (n = 46)			มากกว่า 10 ปี (n = 20)			ภาพรวม (n = 133)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	4.54	0.53	มากที่สุด	4.47	0.62	มาก	4.55	0.56	มากที่สุด	4.52	0.57	มากที่สุด
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	4.47	0.63	มาก	4.47	0.80	มาก	4.50	0.70	มาก	4.48	0.71	มาก
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	4.54	0.57	มากที่สุด	4.50	0.75	มาก	4.67	0.58	มากที่สุด	4.56	0.64	มากที่สุด
รวม	**4.31**	**0.66**	**มาก**	**4.20**	**0.68**	**มาก**	**4.57**	**0.65**	**มากที่สุด**	**4.34**	**0.68**	**มาก**

จากตารางที่ 4.54 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.34, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.56, S.D. =0.64) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.52, S.D.= 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.24, S.D.= 0.70) และเมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.53) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับ โรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 6 ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = 0.86)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.20, S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. =0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = 0.71)

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ และ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ($\bar{X}$ = 4.67, S.D. = 0.58) รองลงมา คือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ($\bar{X}$ = 4.55, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ 7 ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายข้อ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	.42	2	.21	.29	.74
	ภายในกลุ่ม	93.94	130	.72		
	รวม	**94.36**	**132**			
2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.36	2	.68	1.39	.25
	ภายในกลุ่ม	63.58	130	.48		
	รวม	**64.94**	**132**			
3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.26	2	.13	.27	.76
	ภายในกลุ่ม	63.61	130	.48		
	รวม	**63.88**	**132**			
4. เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.21	2	.10	.22	.79
	ภายในกลุ่ม	62.52	130	.48		
	รวม	**62.73**	**132**			
5. โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.27	.76
	ภายในกลุ่ม	66.65	130	.51		
	รวม	**66.93**	**132**			
6. ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.09	2	1.05	1.88	.15
	ภายในกลุ่ม	72.57	130	.55		
	รวม	**74.67**	**132**			
7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	64.79	130	.49		
	รวม	**64.81**	**132**			
8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	ระหว่างกลุ่ม	.16	2	.08	.25	.77
	ภายในกลุ่ม	42.99	130	.33		
	รวม	**43.15**	**132**			
9. เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	ระหว่างกลุ่ม	.01	2	.00	.01	.98
	ภายในกลุ่ม	67.18	130	.51		
	รวม	**67.20**	**132**			

ตารางที่ 4.55 (ต่อ)

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	.63	2	.31	.76	.46
	ภายในกลุ่ม	54.07	130	.41		
	รวม	**54.707**	**132**			
รวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**2.71**	**2**	**1.35**	**3.02**	**.06**
	ภายในกลุ่ม	**58.46**	**130**	**.45**		
	รวม	**61.18**	**132**			

จากตารางที่ 4.55 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและ รายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกข้อ

4.5 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิ ไทไชโย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้วิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังแสดงในตารางที่ 4.56- 4.60

ตารางที่ 4.56 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	มีความปลอดภัยดี สงบ สะอาด สวยงาม แต่ลานจอดรถครูยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ	35
2.	ควรให้มีการจัดมุมการศึกษาแก่นักเรียน เช่น มุมอ่านไทย มุมอาเซียน เพิ่มขึ้น	29
3.	โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน แต่ควรมีการเพิ่มพื้นที่แปลงเกษตรสำหรับการศึกษาเรียนรู้ของเด็ก	23
4.	สภาพแวดล้อมปลอดภัยดี แต่ควรจะแบ่งห้องน้ำนักเรียนและห้องน้ำครูออกจากกันให้ชัดเจน	20
5.	ควรเพิ่มอุปกรณ์ทำความสะอาดให้เพียงพอ เพื่อให้โรงเรียนสะอาดยิ่งขึ้น	20
6.	อยากให้มี ม้านั่ง โต๊ะ ใต้ร่มไม้ เพิ่มขึ้น	15
	รวม	**142**

จากตารางที่ 4.56 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 มีความปลอดภัยดี สงบ สะอาด สวยงาม แต่ลานจอดรถครูยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ มีค่าความถี่ 35 ข้อที่ 2 ควรให้มีการจัดมุมการศึกษาแก่นักเรียน เช่น มุมอ่านไทย มุมอาเซียนเพิ่มขึ้น มีค่าความถี่ 29 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 6 อยากให้มีม้านั่งโต๊ะใต้ร่มไม้เพิ่มขึ้น มีค่าความถี่ 15

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรมต่อการประกอบวิชาชีพ แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	31
2.	อยากให้ทางมูลนิธิ มีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่ม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู	20
3.	อยากให้จัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตามความต้องการของครูและเป็นไปตามมาตรฐานระเบียบของข้าราชการครู	15
4.	พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ทางโรงเรียนมอบให้ แต่ต้องการให้มีการพิจารณาตามปริมาณงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเพิ่มค่าตอบแทน	13
5.	ควรมีการจัดสรรเงินค่าสอนแทน โดยคิดเป็นรายชั่วโมง กรณีครูขาดหรือลาเพราะเป็นการเพิ่มงานสอนจากที่รับผิดชอบอยู่แล้ว	12
	รวม	**91**

จากตารางที่ 4.57 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 2 ต้องการค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าความถี่ 31 ข้อที่ 2 อยากให้ทางมูลนิธิไทไชโยมีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่มเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู มีค่าความถี่ 20 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 5 พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ทางโรงเรียนมอบให้ แต่ต้องการให้มีการพิจารณาตามปริมาณงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเพิ่มค่าตอบแทน มีค่าความถี่ 12

ตารางที่ 4.58 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูมากกว่าเดิมและต่อเนื่อง	28
2.	อยากให้พาครูในโรงเรียนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูมากกว่าปีละครั้ง	25
3.	ควรมีสัญญาณอินเตอร์เน็ตไร้สายเพื่อสืบค้นข้อมูล เตรียมเนื้อหาในการสอนบ้าง	18
4.	ควรมีทุนการศึกษาให้คณะครูได้ไปพัฒนาตนเองควรมีการประกาศยกย่องชมเชยครูที่มีผลงานโดดเด่นและทำงานดี	13
	รวม	**84**

จากตารางที่ 4.58 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ควรให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูมากกว่าเดิมและต่อเนื่อง มีค่าความถี่ 28 ข้อที่ 2 อยากให้พาครูในโรงเรียนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูมากกว่าปีละครั้ง มีค่าความถี่ 25 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 4 ควรมีการประกาศยกย่องชมเชยครูมีผลงานโดดเด่นและทำงานดี มีค่าความถี่ 13

ตารางที่ 4.59 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจนตามระบบของข้าราชการครู ครูจะได้มีความมั่นคงด้านการเงิน	28
2.	อยากให้มีสวัสดิการสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ดีขึ้นทั้งตนเอง บิดา มารดาและครอบครัว	21
3.	อยากให้ทางมูลนิธิเปิดโอกาสให้ครูทุกโรงเรียน ได้พัฒนาความรู้โดยการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	20
4.	ต้องการให้ครูตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู ศักดิ์ศรีความเป็นครู ว่าเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ มีความก้าวหน้าตามความเหมาะสม	18
5.	ต้องการได้ความมั่นใจได้ว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูงมาก ไม่ว่าจะอยู่โรงเรียนเอกชนหรือรัฐบาล	15
6.	ครูควรได้รับความเชื่อถือจากเด็กนักเรียนและผู้ปกครองมากกว่าสิ่งอื่น เพื่อสร้างความภูมิใจในอาชีพ	10
7.	อยากให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้า และมั่นคง ในอาชีพ โดยให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรักเอาใจใส่และอดทนต่อหน้าที่ของตนเอง	8
	รวม	**120**

จากตารางที่ 4.59 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจนตามระบบของข้าราชการครู ครูจะได้มีความมั่นคงด้านการเงิน มีค่าความถี่ 28 ข้อที่ 2 อยากให้มีสวัสดิการสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ดีขึ้นทั้งตนเอง บิดา มารดาและครอบครัว มีค่าความถี่ 21 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 7 อยากให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพโดยให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรักเอาใจใส่และอดทนต่อหน้าที่ของตนเอง มีค่าความถี่ 8

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	อยากให้โรงเรียนจัดห้องพักครูเป็นหมวดวิชาเพื่อที่จะได้ปรึกษาและสอนเป็นแนวเดียวกัน	34
2.	ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย	27
3.	ควรมีการแสดงผลงานทางวิชาการของครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย	15
4.	อยากให้ครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ติดต่อสื่อสารและประสานงานทางอินเตอร์เน็ตได้ เช่น เฟซบุ๊ค ,ไลน์	12
	รวม	**88**

จากตารางที่ 4.60 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1. อยากให้โรงเรียนจัดห้องพักครูเป็นหมวดวิชาเพื่อที่จะได้ปรึกษาและสอนเป็นแนวเดียวกันมีค่าความถี่ 34 ข้อที่ 2 ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีค่าความถี่ 27 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 4 อยากให้ครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป ติดต่อสื่อสารและประสานงานทางอินเตอร์เน็ตได้ เช่น เฟซบุ๊ค ,ไลน์ มีค่าความถี่ 12

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างในสาระเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) กลุ่มเป้าหมายในการสัมภาษณ์ คือ บุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน ผู้จัดการ จำนวน 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 10 คน ตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 5 ประเด็น คือ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเชิงสรุป ประเด็นหลักที่สัมภาษณ์ ประกอบคำพูดของผู้ให้สัมภาษณ์ให้แต่ละประเด็น

4.6.1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยต้องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย พร้อมทั้งจัดสวัสดิการให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องศูนย์สื่อตลอดจนสื่อไว้บริการอย่างพอเพียง และมีอาคารสถานที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ดังการสะท้อนผลจากผู้บริหารและครู ดังนี้

"อยากให้มีโรงยิมในการแข่งขันกีฬาที่เป็นมาตรฐาน"

(ผู้อำนวยการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากได้โรงอาหารและมีที่รับประทานอาหารที่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน"

(ผู้อำนวยการ 2 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีการพัฒนาห้องศูนย์สื่อระดับอนุบาลและระดับชั้นอื่น ให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันมากขึ้น"

(ผู้อำนวยการ 3 : 29 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้ครูและนักเรียนช่วยกันตกแต่งห้องเรียน ผลิตสื่อที่เอื้อต่อการเรียนการสอนจะได้มีบรรยากาศในห้องเรียนที่น่าเรียนมากขึ้น"

(ผู้จัดการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีระบบลูกลอยภายในห้องน้ำเพื่อป้องกันน้ำล้นเวลาเปิดทิ้งไว้ เพื่อจะได้เป็นการประหยัดน้ำด้วยอีกทางหนึ่ง"

(ผู้จัดการ 2 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้โรงเรียนมีรูปแบบการจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้น่าอยู่มากขึ้น โดยปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน โดยเฉพาะกลิ่นน้ำยางพาราที่อยู่ใกล้โรงเรียน มันมีกลิ่นรบกวนในบางครั้ง"

(ครู 1, 2 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้มีการจัดห้องเรียนโดยเพิ่มสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมที่หลากหลายขึ้น และจัดหาเพิ่มให้ครบทุกห้องเรียน เช่น โทรทัศน์ หรือ โปรเจคเตอร์ เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน ไม่ต้องเสียเวลาไปเอาที่ห้องวิชาการ"

(ครู 3 : 26 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้มีเครื่องเล่นในสนามเด็กเล่นอย่างเพียงพอให้กับเด็กอนุบาล และอยากได้อาคารที่เป็นสัดส่วนไม่วุ่นวาย ไม่อยู่ใกล้ระดับประถมศึกษา เพราะช่วงพักกลางวันพี่มาเล่นเสียงดัง ขณะที่น้องหลับ"

(ครู 4 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากได้โรงรถเพื่อจะได้มีที่จอดรถที่ปลอดภัย ไม่เป็นห่วงรถว่าจะโดนฝน ตากแดด ทั้งวัน ถ้ามีสแลนมุงก็จะดีขึ้น จะได้ไม่โดนแดดมาก เจอแดดรำไรก็ยังดีกว่า"

(ครู 5 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการได้จุดน้ำดื่มให้นักเรียนเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้มีความพอเพียงตามจำนวนของนักเรียน เพราะนักเรียนเรามีมาก ก็ควรจะให้มีมากขึ้นกว่าเดิม"

(ครู 6 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนมีวิธีการรักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการดูแลนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น เพราะบางครั้งก็จะมีนักเรียนจากโรงเรียนอื่นมาก่อกวนบ้างในบางครั้ง มาขับมอเตอร์ไซด์เสียงดังรบกวนรอบบริเวณโรงเรียน"

(ครู 7 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้ผู้บริหารมีนโยบาย หรือเพิ่มสวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปี เป็นประจำทุกปีให้กับครูทุกคนจะเป็นการดีที่สุด"

(ครู 8 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ไม่อยากให้รถรับส่งนักเรียนเข้ามาจอดภายในโรงเรียน เพราะกลัวจะเกิดอันตรายกับนักเรียน และเกิดมลภาวะที่ไม่ดีภายในโรงเรียน"

(ครู 9 : 29 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้มีห้องเก็บสื่อการเรียนการสอนที่เป็นเอกเทศโดยเฉพาะ เพื่อจะได้สะดวกในการเก็บรวบรวม และการเอามาใช้ในการเรียนการสอน"

(ครู 10 : 29 กรกฎาคม 2559)

4.6.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยมีเงิน เดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และยุติธรรม เพียงพอต่อความต้องการ เมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถและระดับการศึกษา แต่อยากให้มีการพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนโดยดูจากอายุงาน ผลงาน ความสามารถ พร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนในการสอนแทน มีค่าเช่าบ้านสำหรับครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด ดังการสะท้อนผลจากผู้บริหารและครู ดังนี้

"เพียงพอ ยุติธรรมกับครูมากแล้ว แต่อยากให้มีการเพิ่มตามอายุการทำงาน หรือพิจารณาเหมือนขั้นเงินเดือนข้าราชการ แต่อาจจะไม่มากเท่ากันก็ได้"

(ผู้อำนวยการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"จากเงินเดือนที่ได้รับขณะนี้ถือว่ามีความยุติธรรมกว่าที่อื่น หากเปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนเหมือนกัน"

(ผู้อำนวยการ 2 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีการเพิ่มเงินค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษด้วย โดยเฉพาะครูที่ไม่ได้อยู่ในตัวจังหวัดจะต้องมาเช่าบ้านอยู่ จะมีค่าใช้จ่ายสูง"

(ผู้จัดการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีการพิจารณาเงินเดือนตามผลงานและคุณภาพงานที่ทำ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครู"

(ครู 1 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีการมอบรางวัลให้ครูที่มีผลงานดีเด่น เช่น ครูสอนดี ครูมีผลงาน ครูมีงานวิจัยเป็นที่ประจักษ์ ครูที่ได้รับรางวัลจากการส่งเด็กไปแข่งภายนอก"

(ครู 2 : 26 กรกฎาคม 2559)

"มีความยุติธรรมแล้ว จ่ายตรงเวลา ไม่ว่าครูมาใหม่หรืออยู่เก่า และเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาของครูทุกคนแล้ว"

(ครู 3 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ควรมีการจัดให้เงินค่าสอนแทน กรณีที่ครูขาดหรือลา โดยหักจากครูที่สอนในวิชานั้นมาชดเชยให้กับครูที่สอนแทน เพราะเป็นการเพิ่มภาระงานสอนมากขึ้น โดยคิดให้ชั่วโมงละ 50 บาทก็น่าจะดี"

(ครู 4 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้โรงเรียนมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูเพิ่มตามความเหมาะสม เช่น เงินตอบแทน ในกรณีมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน"

(ครู 6 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ยุติธรรมกับงานที่ครูรับผิดชอบแล้ว แต่ถ้าจะมีการเพิ่มเงินเดือนก็ดี แต่ควรมีการพิจารณาตามอายุงาน ผลงาน ประกอบด้วยก็จะเป็นการดี"

(ครู 9 : 29 กรกฎาคม 2559)

4.6.3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยได้รับโอกาสเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาตนที่ทางโรงเรียนจัดให้ แต่ต้องการเพิ่มเติม คือ ต้องการเข้ารับการอบรม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านการผลิตสื่อ ศึกษาดูงาน และต้องการไปอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อจะได้รับรู้เรื่องราวใหม่ และได้เรียนรู้จากครูที่มีความเชี่ยวชาญที่มาเป็นวิทยากรให้กับโรงเรียน ดังการสะท้อนผลจากผู้บริหารและครู ดังนี้

"อยากให้โรงเรียนหาหลักสูตรที่ต้องการจะพัฒนาครูในทุกด้าน เช่น ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านการผลิตสื่อ มาจัดอบรมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะเป็นการดี"

(ผู้อำนวยการ 3 : 29 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้ครูมีความเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน และการนำเสนอผลงาน เพื่อจะได้นำออกไปแสดงนอกโรงเรียนเพื่อให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป จะถือว่าเป็นการพัฒนาความสามารถของครูด้วย"

(ผู้จัดการ 1, 2 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนมีการจัดอบรมตามนโยบายของโรงเรียน และส่งไปร่วมอบรมที่เขตด้วยเวลาที่เขตมีการจัดอบรม"

(ครู 3, 4 : 26 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนจ้างครูภายนอกที่มีประสบการณ์ เชี่ยวชาญเรื่องนั้น ๆ มาเป็นวิทยากรสอนเฉพาะทาง เช่น ดนตรีไทย วงโยธวาทิต และครูจะได้เรียนรู้ไปด้วย"

(ครู 5, 7 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนจัดให้มีการอบรม เรื่องการใช้เทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะครูที่มีประสบการณ์สอน 20 ปีขึ้นไป"

(ครู 8. 9 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ควรส่งครูเข้ารับการอบรมตามความต้องการในการพัฒนาตน แต่บ่อยครั้งก็มีข้อจำกัด ผู้เข้ารับการอบรม เมื่อได้รับโควตาจากหน่วยงานข้างนอก ช่วงเวลาไม่เหมาะสมที่จะไปเข้ารับการอบรม"

(ครู 10 : 29 กรกฎาคม 2559)

4.6.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยต้องการให้โรงเรียนมีกองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ ทุนการศึกษาต่อ และมีสวัสดิการสิทธิค่ารักษาพยาบาลให้กับตนเอง บิดา มารดาและครอบครัว และต้องการให้โรงเรียนมีการจัดระบบการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพครูดังการสะท้อนผลจากผู้บริหารและครูดังนี้

"โรงเรียนสนับสนุนให้ครูที่ไม่มีใบประกอบวิชาชีพครู แต่มีใบผ่อนผันการประกอบวิชาชีพจากคุรุสภา สามารถเรียนต่อ ป.บัญฑิตได้"

(ผู้อำนวยการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจัดให้มีสวัสดิการสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ดีขึ้นทั้งตนเอง พ่อ แม่และครอบครัว เหมือนกับระบบราชการก็ดี ครูจะได้สอนอยู่ในโรงเรียนนาน ไม่เปลี่ยนโรงเรียนบ่อย"

(ผู้จัดการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากมีความรู้ทางด้านเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อจะได้นำมาพัฒนาและปรับใช้ในการทำงานให้ทันสมัย และรวดเร็วขึ้น"

(ผู้จัดการ 2 : 27 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนมีกองทุนกู้ยืมเพื่อเรียนต่อ และมีทุนเรียนต่อ เพราะครูหลายคนอยากเรียนต่อแต่ไม่มีเงิน"

(ครู 1, 2, 6 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้ครูในโรงเรียนแสดงความรู้ ความสามารถในการทำงาน การนำเสนอผลงานอย่างเต็มที่ ว่าตัวเองมีอะไรดีให้นำเสนอได้เลย จะได้เป็นประโยชน์ให้กับโรงเรียนและนักเรียนด้วย"

(ครู 3 : 26 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้ ผอ. ไว้ใจให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งของเขตพื้นที่ฯ และหน่วยงานอื่น ๆ ภายในจังหวัด เพื่อให้ครูเรา โรงเรียนเราเป็นที่รู้จัก"

(ครู 4 : 27 กรกฎาคม 2559)

"มั่นใจว่าเป็นครูโรงเรียนนี้ ทำงานที่นี่มีความมั่นคง นักเรียนก็เยอะ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่"

(ครู 5, 9, 10 : 27 กรกฎาคม 2559)

"เงินเดือนก็ขึ้นทุกปีแต่อยากให้กำหนดเป็นขั้น จะได้ชัดเจน มั่นใจว่าอยู่แล้วมีความก้าวหน้าได้"

(ครู7 : 28 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้โรงเรียนมีการจัดระบบการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจน โดยพิจาณาจากผลงาน และการทำประโยชน์ให้กับโรงเรียน สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน"

(ครู 8 : 28 กรกฎาคม 2559)

4.6.5 บูรณาการทางสังคม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู พบว่าครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือระหว่างครูในระดับชั้นเดียวกันภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย จึงทำให้ครูมีความสนิทสนมกัน เป็นพี่เป็นน้องผูกพันกับโรงเรียน

"ต้องการให้ครูในระดับชั้นเดียวกันประชุมปรึกษางานด้านต่าง ๆ มากขึ้น พูดคุยกันด้านการจัดการเรียนการสอน จะได้เป็นประโยชน์ และช่วยครูมาใหม่ด้วย"

(ผู้อำนวยการ 1 : 27 กรกฎาคม 2559)

"โรงเรียนก็มีระบบการนิเทศภายในและระหว่างโรงเรียนในเครือ เป็นประจำทุกเทอม มีการช่วยเหลือกันระหว่างโรงเรียน ครูมีความสนิทสนมกันเป็นพี่เป็นน้องกัน มีวัฒนธรรมการเป็นพี่เป็นน้อง ให้คำแนะนำ ปรึกษา รับฟังความคิดเห็นกัน"

(ผู้จัดการ 2 : 27 กรกฎาคม 2559)

"พี่ทำงานมายี่สิบกว่าปีแล้ว โรงเรียนก็เหมือนบ้าน ตอนนี้แม้ว่าแก่ขึ้นแล้วก็ทำงานเต็มที่ มีอะไรก็แนะนำกัน ไม่หวงหรอก"

(ครู 1, 2 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการได้รับความช่วยเหลือ คำแนะนำในการทำงานจากเพื่อนครู จาก ผอ.ให้มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้ถูกต้อง และมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

(ครู 3, 4, 5, 6 : 26 กรกฎาคม 2559)

"ต้องการให้ครูมาใหม่ รักและผูกพันกับโรงเรียนให้มากขึ้น เสมือนหนึ่งว่าโรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สองของครูทุกคน"

(ครู 7, 8 : 28 กรกฎาคม 2559)

"อยากให้โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน เป็นประจำทุกปีและต่อเนื่องอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน และได้คุ้นเคยสนิทชิดเชื้อ รู้จักกันและกัน"

(ครู 9, 10 : 29 กรกฎาคม 2559)

4.7 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้นำผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ(แบบสอบถาม) ข้อเสนอแนะโดยแบบสอบถามปลายเปิด และผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ(แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง) มาทำการวิเคราะห์เชื่อมโยงผลวิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ทั้ง 5 ด้าน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.61 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การศึกษาข้อเสนอแนะ และการศึกษาเชิงคุณภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)	ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามปลายเปิด	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง	
			ความเหมือน	ความแตกต่าง
ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน รองลงมาคือข้อที่ 7 โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ร่มรื่น และสวยงาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 มีความปลอดภัยดี สงบ สะอาด สวยงาม แต่ลานจอดรถครูยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ ข้อที่ 2. ควรให้มีการจัดมุมการศึกษาแก่นักเรียน เช่น มุมอ่านไทย มุมอาเซียน เพิ่มขึ้น และข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 6. อยากให้มี ม้านั่ง โต๊ะ ใต้ร่มไม้ เพิ่มขึ้น	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยต้องการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อจะได้ทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ สะอาด ปลอดภัย พร้อมทั้งจัดสวัสดิการให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องศูนย์สื่อตลอดจนสื่อไว้บริการอย่างพอเพียงและมีอาคารสถานที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย สวยงาม และได้รับการเอาใจใส่ตรวจสุขภาพประจำปี	จัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมอาเซียน ห้องศูนย์สื่อเพิ่มม้านั่งใต้ร่มไม้ และเพิ่มพื้นที่ลานจอดรถ

ตารางที่ 4.62 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การศึกษาข้อเสนอแนะ และการศึกษาเชิงคุณภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)	ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามปลายเปิด	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง	
			ความเหมือน	ความแตกต่าง
ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 9 ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1.ต้องการค่าตอบแทนของการทำงานที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน ข้อที่ 2. อยากให้ทางมูลนิธิมีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่ม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู และข้อที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 5. พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ทางโรงเรียนมอบให้ แต่ต้องการให้มีการพิจารณาตามปริมาณงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเพิ่มค่าตอบแทน	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม และยุติธรรมเพียงพอต่อความต้องการ เมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถและระดับการศึกษา แต่อยากให้มีการพิจารณาการเพิ่มเงินเดือนโดยดูจากอายุงาน ผลงาน ความสามารถ พร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบ แทนในการสอนแทน มีค่าเช่าบ้านสำหรับครูที่มีภูมิลำเนาอยู่ในต่างจังหวัด	เงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชน ต้องการให้พิจารณาเพิ่มเงินเดือนตามผลงานหรือตามความสามารถและต้องการได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าสอนแทน	

ตารางที่ 4.63 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การศึกษาข้อเสนอแนะ และการศึกษาเชิงคุณภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)	ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามปลายเปิด	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง	
			ความเหมือน	ความแตกต่าง
ด้านที่ 3 โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 6 ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ รองลงมาคือ ข้อที่ 5 ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 4 ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1. ควรให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของครูมากกว่าเดิมและต่อเนื่อง ข้อที่ 2 อยากให้พาครูในโรงเรียนไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพของครูมากกว่าปีละครั้ง และข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 4. ควรมีการประกาศยกย่องชมเชยครูมีผลงานโดดเด่นและทำงานดี	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโยได้รับโอกาสเสริมสร้างความสามารถในการพัฒนาตนที่ทางโรงเรียนจัดให้ แต่ต้องการเพิ่มเติม คือ ต้องการเข้ารับการอบรม ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านหลักสูตร ด้านวัดผลและประเมินผล ด้านการผลิตสื่อ ศึกษาดูงานและต้องการไปอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เพื่อจะได้รับรู้เรื่องราวใหม่ และได้เรียนรู้จากครูที่มีความเชี่ยวชาญที่มาเป็นวิทยากรให้กับโรงเรียน	ความสามารถในการพัฒนาตนเองที่ทางโรงเรียนจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างสม่ำเสมอ	

ตารางที่ 4.64 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การศึกษาข้อเสนอแนะ และการศึกษาเชิงคุณภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)	ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามปลายเปิด	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง	
			ความเหมือน	ความแตกต่าง
ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 3 ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ 1 โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1 ควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจนตามระบบของข้าราชการครู ครูจะได้มีความมั่นคงด้านการเงิน ข้อที่ 2 อยากให้มีสวัสดิการสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ดีขึ้นทั้งตนเอง บิดา มารดาและครอบครัว และข้อที่มีความถี่ต่ำสุดได้แก่ ข้อที่ 7. อยากให้ครูทุกคนมีความก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ โดยให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ความรักเอาใจใส่และอดทนต่อหน้าที่ของตนเอง	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย ต้องการให้โรงเรียนมีกองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ ทุนการศึกษาต่อ และมีสวัสดิการสิทธิค่ารักษาพยาบาลให้กับตนเอง บิดา มารดาและครอบครัว และต้องการให้โรงเรียนมีการจัดระบบการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพครู	ต้องการให้โรงเรียนมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจน และมั่นใจว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ก้าวหน้า และมั่นคง	ต้องการสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเอง บิดามารดาและครอบครัว กองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ และทุนการศึกษาต่อของโรงเรียน

ตารางที่ 4.65 การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ การศึกษาข้อเสนอแนะ และการศึกษาเชิงคุณภาพของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)	ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ โดยแบบสอบถามปลายเปิด	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง)	วิเคราะห์ความเหมือนและความแตกต่าง	
			ความเหมือน	ความแตกต่าง
ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 10 ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน รองลงมาคือ ข้อที่ 8 ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อที่ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 2 ลำดับ ได้แก่ ข้อที่ 1. อยากให้โรงเรียนจัดห้องพักครูเป็นหมวดวิชาเพื่อที่จะได้ปรึกษาและสอนเป็นแนวเดียวกัน ข้อที่ 2. ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย 27 ส่วนข้อที่มีความถี่ต่ำสุด ได้แก่ ข้อที่ 4. อยากให้ครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไปติดต่อสื่อสาร และประสานงานทางอินเตอร์เน็ตได้ เช่น เฟซบุ๊ค, ไลน์	ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือระหว่างครูในระดับชั้นเดียวกันภายในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย จึงทำให้ครูมีความสนิทสนมกันเป็นพี่เป็นน้องผูกพันกับโรงเรียน	มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือจึงทำให้เกิดความรักและผูกพันมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและผล งานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	ต้องการให้ครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไปสามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน

จากผลการวิเคราะห์การเชื่อมโยงผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ผลการศึกษาเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม) ผลการศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยแบบสอบถามปลายเปิด และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง) พบว่า

ด้านที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า ข้อมูลทั้ง 3 ด้าน เหมือนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ บริเวณโรงเรียนมีความสะอาด ปลอดภัย สวยงาม และได้รับการเอาใจใส่ตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนที่มีความแตกต่างกัน คือ จัดให้มีมุมอ่านหนังสือ มุมอาเซียน ห้องศูนย์สื่อ เพิ่มม้านั่งใต้ร่มไม้ และเพิ่มพื้นที่ลานจอดรถ

ด้านที่ 2 ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้อมูลทั้ง 3 ด้าน เหมือนกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ เงินเดือนมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับตำแหน่งหน้าที่ของครูโรงเรียนเอกชน ต้องการให้พิจารณาเพิ่มเงินเดือนตามผลงานหรือตามความสามารถและต้องการได้รับค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าสอนแทน ส่วนอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อมูลทั้ง 3 ด้านเหมือนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ความสามารถในการพัฒนาตนเองที่ทางโรงเรียนจัดให้ มีการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพครูอย่างสม่ำเสมอ ส่วนอื่นไม่มีความแตกต่างกัน

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง ข้อมูลทั้ง 3 ด้านเหมือนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ต้องการให้โรงเรียนมีระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ชัดเจนสวัสดิการการกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อและสิทธิค่ารักษาพยาบาล และมั่นใจว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ก้าวหน้าและมั่นคง ส่วนที่มีความแตกต่างกัน คือ ต้องการสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเอง บิดามารดาและครอบครัว กองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ และทุนการศึกษาต่อของโรงเรียน

และด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม ข้อมูลทั้ง 3 ด้าน เหมือนกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ มีการช่วยเหลือและให้ความร่วมมือจึงทำให้เกิดความรักและผูกพันมีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานและ ผลงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนที่มีความแตกต่างกัน คือ ต้องการให้ครูที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป สามารถใช้อินเตอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน

จากผลการศึกษาทั้ง 3 ส่วน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านที่ 2 อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงได้นำข้อเสนอแนะมาหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย โดยพิจารณาจากด้านที่ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงอยู่แล้ว ควรคงสภาพไว้ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลางควรหาทางปรับปรุงแก้ไขให้สูงขึ้นและเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้มีการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน สนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ มีกองทุนกู้ยืมเพื่อศึกษาต่อ ทุนการศึกษา และจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อตรงตามความต้องการของครู ครูจะได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้น

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 5 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้น และ ประสบการณ์การทำงาน และ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 201 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวนทั้งสิ้น 133 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 133 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด และ กลุ่มเป้าหมายเชิงคุณภาพสำหรับการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured) ด้วยการใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ประกอบด้วยบุคคล 5 กลุ่มจำนวน 15 คน คือ 1) ผู้ลงนาม แทนผู้รับใบอนุญาต จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน 2) คณะกรรมการบริหารโรงเรียน จำนวน 36 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน 3) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน 4) ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 6 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน และ 5) ครูผู้สอนในโรงเรียน จำนวน 86 คน กลุ่มเป้าหมาย 3 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ อายุ โดยอายุจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี ระหว่าง 30-45 ปี และ 45 ปีขึ้นไป ระดับชั้น ที่สอนจำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ประสบการณ์ในการสอน จำแนกออกเป็น 3 กลุ่ม คือ น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทยไชโย แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านบูรณาการทางสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. แบบสอบถาม

ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไทโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูที่มีความถี่มาก 5 อันดับ แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่

1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง

5) บูรณาการทางสังคม

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) ตามวิธีการของ Likert แบ่งระดับการวัดออกเป็น 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการตอบ ดังนี้

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

2. แบบสัมภาษณ์

ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured or guided interviews) ใช้การสัมภาษณ์แบบเป็นกลุ่ม (Group interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เก็บรวบรวมข้อมูลจากการแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ ของผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตของครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนให้ได้มาตรฐาน โดยผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพทั่วไป โดยถามในประเด็นต่อไปนี้ คือ ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาและจำนวนนักเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เป็นลักษณะกึ่งมีโครงสร้างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้ค่าสถิติการทดสอบที (t – test) และการทดสอบค่าเอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย ตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 เป็น เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 มีอายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 53.4 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีอายุ45 ปีขึ้นไป คิดเป็น ร้อยละ 12.0 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สอนในระดับชั้น ประถมศึกษา จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ในระดับชั้นก่อนประถมศึกษาจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ในระดับชั้นมัธยมศึกษา จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และ มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 มีประสบการณ์ในการสอน 5 - 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6

5.1.2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยมีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิต ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 6. เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ข้อ 5. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ข้อ 8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตเอกชน ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 5. โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน ข้อ 7. โรงเรียนของท่านมีความสะอาดร่มรื่นและสวยงาม ข้อ 1. โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ได้แก่ ข้อ 9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี

1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตเอกชน ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 6. ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ ข้อ 5. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ข้อ 2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้

1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ครู

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตเอกชน ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ3. ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง ข้อ 8. ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ ข้อ 6. ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีระดับคุณภาพชีวิตเอกชน ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ข้อ 10. ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน ข้อ 8. ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ข้อ 9. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน

2.1 ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้าน

3. ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ พบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า

ครูที่มีอายุต่ำกว่า 31 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่มีอายุ 31 - 45 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่มีอายุ มากกว่า 45 ปีขึ้นไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

4. ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า

ครูที่สอนระดับอนุบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม ด้าน 1 การศึกษาต่อ ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่สอนระดับประถมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่สอนระดับมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

5. ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่า

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการ

พัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนระหว่าง 5 - 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า 10 ปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงค่าเฉลี่ยที่มีค่ามากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน 5.บูรณาการทางสังคม ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

5.1.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับชั้นที่สอน และประสบการณ์ในการสอน

5.1.3.1 ผลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามเพศ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม รายข้อและรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านที่ 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อ 4. การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม ข้อ 8. ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รายข้อและรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย รายข้อและรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รายข้อและรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล รายข้อและรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง รายข้อและรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงรายข้อและรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม รายข้อและรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้าน 5 บูรณาการทางสังคม รายข้อและรวม ในข้อ 2. ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ข้อ 3. ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.1.3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีอายุต่างกัน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามระดับชั้นที่สอนต่างกันพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.1.3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ในด้านที่ 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย และด้านที่ 5. บูรณาการทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านที่ 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านที่ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง และโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

1) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่ 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

2) ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่ 5. บูรณาการทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

5.1.3.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินของโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

1) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ข้อ 1.ค่าตอบแทนของการทำงานมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อค่าให้จ่าย ข้อ 2. อยากให้ทางมูลนิธิ มีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่มเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู ข้อ 3. ค่าตอบเพียงพอและยุติธรรมต่อการประกอบวิชาชีพ แต่ ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวในเศรษฐกิจปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 6. ปรับเงินเดือนได้ตรงตามวุฒิการศึกษา

2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อ 1. ความปลอดภัยดี สงบ สะอาด สวยงาม ข้อ 2.อยากให้มีห้องพักครู เพื่อเตรียมการสอน ข้อ 3. โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9.ควรมีคอมพิวเตอร์เพื่อให้เด็กได้ค้นคว้าข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้าน 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ได้แก่ ข้อ 1. อยากให้ทางมูลนิธิเปิดโอกาสให้ทุกโรงเรียนได้พัฒนาความรู้โดยการได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ข้อ 2. ควรมีโครงการพัฒนาครูบุคลากรอยู่ตลอดมีการอบรมครุทุกปีการศึกษา ข้อ 3. อยากให้พาครูในโรงเรียนศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเพิ่มศักยภาพของครู ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9. สอนไม่ตรงตามเอกที่เรียนมา

4) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนด้าน 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ข้อ 1. หน้าที่ของครูเป็นหน้าที่ ที่มีเกียรติและก้าวหน้า ข้อ 2. มั่นใจได้ว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูงมาก ข้อ 3. ควรให้ครูได้มีสิทธิตามกฎหมายของรัฐบาล ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9.การปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้สอนให้มีความเชี่ยวชาญแล้วจะทำให้หน้าที่การงานมีความก้าวหน้าและมั่งคงมากขึ้น

5) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 5. บูรณาการทางสังคม พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามความถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่ข้อ 1. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานร่วมกัน ข้อ 2. เพื่อนร่วมงานทุกคนตั้งใจในการทำงาน ข้อ 3. มีความสุขในการทำงานเพราะ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ข้อ 9.อยากให้ครูนั่งแบบเป็นหมวดวิชาเพื่อที่จะได้ปรึกษาและสอนเป็นแนวเดียวกัน

5.1.3.5 ผลการศึกษาเชิงปริมาณ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ และผลการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยเกี่ยวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย พบว่า ผลการศึกษาเชิงปริมาณครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านที่ 1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา คือ 1) มีความปลอดภัยดี สงบ สะอาด สวยงาม แต่ลานจอดรถครูยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ 2) ควรให้มีการจัดมุมการศึกษาแก่นักเรียน เช่น มุมอ่านไทย มุมอาเซียน เพิ่มขึ้น 3) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน แต่ควรมีการเพิ่มพื้นที่แปลงเกษตรสำหรับการศึกษาเรียนรู้ของเด็ก 4) สภาพแวดล้อมปลอดภัยดี แต่ควรจะแบ่งห้องน้ำนักเรียนและห้องน้ำครูออกจากกันให้ชัดเจน และ 5) ควรเพิ่มอุปกรณ์ทำความสะอาดให้เพียงพอ เพื่อให้โรงเรียนสะอาดยิ่งขึ้นอยากให้มี ม้านั่ง โต๊ะ ใต้ร่มไม้ เพิ่มขึ้น ด้านที่ 5. บูรณาการทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา คือ 1) อยากให้โรงเรียนจัดห้องพักครูเป็นหมวดวิชาเพื่อที่จะได้ปรึกษาและสอนเป็นแนวเดียวกัน 2) ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ระหว่างครูโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพที่ครูมีคุณภาพชีวิตในการาทำงาน มีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา คือ 1) ควรมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของครู และจัดหาทุนการศึกษาเพื่อให้ครูได้มีโอกาส

ไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาตนเอง อย่างน้อยปีละ 2 ทุน 2) ควรมีการศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เป็นประจำและต่อเนื่อง เพื่อเป็นการกระตุ้นการทำงานของครู เปิดโอกาสให้ครูที่มีความรู้ ความสามารถได้นำเสนอหรือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ขึ้นมา มิใช่ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว 3) โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น นอกจากบุคลากรประจำของโรงเรียน มีการสนับสนุน ส่งเสริม สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูมีความมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูงในการทำงานที่โรงเรียนเอกชน 4) ควรมีการพิจารณาค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเหมาะสมตามสถานการณ์ ตามวุฒิการศึกษา เพื่อครูจะได้มีทุน และมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม และมีโอกาสไปศึกษาดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงานให้ได้ดี 5) ควรมีการจัดประชุมใหญ่เพื่อรับทราบแนวนโยบายการบริหารงานจากผู้บริหารอย่างน้อย ภาคการเรียนละ 1 ครั้ง เพื่อจะได้รับทราบแนวทางการบริหารงานของโรงเรียน และ 6) เพื่อเป็นการพัฒนาความสามารถของครู ควรจะมีการจัดนำเสนอผลงานทางวิชาการของครูภายในมูลนิธิเพื่อจะได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อกัน หลังจากนั้นก็นำเสนอภายนอกต่อไป ด้านที่ 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่ครูมีคุณภาพชีวิตในการาทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา คือ 1) ต้องการให้โรงเรียนตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู ศักดิ์ศรีความเป็นครู ว่าเป็นหน้าที่ที่มีเกียรติ มีความก้าวหน้าตามความเหมาะสม 2) ต้องการได้ความมั่นใจได้ว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูงมาก ไม่ว่าจะอยู่โรงเรียนเอกชนหรือรัฐบาล 3) ควรมีสวัสดิการสำหรับครู เช่น ทำประกันสังคมสำหรับครูโรงเรียนเอกชน และ 4) ควรมีระบบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจนตามระบบของข้าราชการครู ครูจะได้มีความมั่นคงด้านการเงิน ด้านที่ 2) ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเชิงคุณภาพ ที่ครูมีคุณภาพชีวิตในการาทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา คือ 1. ต้องการค่าตอบแทนของการทำงานที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสถานการณ์ปัจจุบัน 2. อยากให้ทางมูลนิธิ มีการประเมินผลงานและปรับเงินเพิ่ม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ครู 3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอและยุติธรรมต่อการประกอบวิชาชีพ แต่ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน 4. อยากให้จัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตามความต้องการของครูและเป็นไปตามมาตรฐานระเบียบของข้าราชการครู และ 5. พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับที่ทางโรงเรียนมอบให้ แต่ต้องการให้มีการพิจารณาตามปริมาณงานและผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเพิ่มค่าตอบแทน

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นในแต่ละปีอาจจะน้อยกว่าโรงเรียนของรัฐบาลเพราะการเพิ่มหรือการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับผลประกอบการของทางโรงเรียนว่าสามารถเพิ่มได้มากน้อยเท่าได ซึ่งอาจมีความเหมาะสม เพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัวของครูที่มีความพอเพียงในการใช้จ่ายและถ้ารู้จักประหยัดและใช้จ่ายไม่สุรุ่ยสุร่าย ก็จะเพียงพอเพราะทางโรงเรียนได้ให้ค่าตอบแทนต่อคณะครูที่เป็นไปตามวุฒิของครู จึงทำให้ครูบางคนพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ ครู และผู้บริหาร ที่มีความพอใจในค่าตอบแทนซึ่งให้เหตุผลว่าถ้าพอใจหรือใช้ประหยัด ๆ ก็พอใช้ในการดำเนินชีวิตในส่วนผู้บริหารก็ให้เหตุผลว่าในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันถ้าไม่วิ่งตามเทคโนโลยี หรือทางโรงเรียนก็มีสวัสดิการในเรื่องเสื้อผ้าให้ครูในโรงเรียนได้มีฟอร์มในการแต่งกายให้กับครู ซึ่งเรื่องเสื้อผ้าก็ไม่ต้องหาซื้อที่หลากหลาย ส่วนเรื่องอาหารทางโรงเรียนก็มีสวัสดิการให้ครูได้ผูกอาหารทานที่โรงเรียนในราคาประหยัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ **เบญจวรรณ ธัญญอุดร** ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และสถานภาพการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์ในการทำงาน ภาระงานในหน้าที่ และภาระงานอื่นที่แตกต่างกัน และ 3) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูทุกสายชั้น ควรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนให้มากขึ้น โดยขอความร่วมมือจากคณะกรรมการสถานศึกษาและวัด และควรให้สวัสดิการด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จินดากานต์ คงเดชชาญ** ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตาม เพศ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปในทางเดียวกัน เพราะทั้งครูเพศชายและหญิงมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และมีการพัฒนาที่ไม่แบ่งแยกตามเพศ ประกอบกับ ไม่ว่าจะเป็นครูเพศใดก็มีศักยภาพ มีคุณภาพ ในการปฏิบัติการสอนที่เท่าเทียมกัน ทั้งค่าตอบแทน สวัสดิการ หน้าที่นอกเหนือจากการสอนก็ไม่ได้แบ่งว่าเป็นเพศใดมีการปฏิบัติที่เท่าเทียม กันในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ **นิพนธ์ เลาหภาราก** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับ **นิตยา เมฆศรีพงษ์** ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง วิทยานิพนธ์หลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี พบว่า1) ข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง 3 ด้าน คือ ด้านความผูกพันในงาน คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการเปรียบเทียบข้าราชการครูในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เขตภาคกลาง เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน รูปแบบการบริหารองค์การไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามข้อขัดแย้งในองค์การ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามอายุ พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีอายุน้อยหรืออายุมากมีการปฏิบัติงานภาระงานสอน เพราะครูที่มีอายุมากบางคนมีศักยภาพในการสอนมาก ส่วนครูที่มีอายุน้อยก็สามารถทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนได้ โดยไม่มีความคิดเห็นที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพ สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้เป็นที่ประจักษ์ ส่งผลไปถึงการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มากกว่าครูที่มีอายุมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ **เยาวลักษณ์ กลิ่นหอม** ได้สรุปแนวความคิดของค่านิยมของคุณภาพชีวิตที่มีผู้กล่าวไว้มากมายออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ความผาสุก ความสุขความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล การกินดีอยู่ดีของคนภายในสิ่งแวดล้อม อีกกลุ่มมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตหมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับสภาวะของตนในด้านต่าง ๆ ของชีวิต การรับรู้ถึงความผาสุกของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปณิชา ภัสสิรากุล** ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ประสบการณ์ทำงาน และประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมภูมิ ทองน้อย** การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่จำแนกตามตัวแปรสังกัดโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่า บุคลากรครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 13

5.2.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามระดับชั้นที่สอน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้านทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้มีการจัดให้สอนตามสาขาที่จบจึงทำให้ครูต่างก็มีภาระในการสอนในส่วนของแต่ละคนซึ่งภาระการสอนก็ได้ไม่มีความแตกต่างกันและจัดให้มีเวรที่เท่า ๆ กัน แต่ในแต่ละระดับก็มีการแยกสอนเป็นระดับ ไม่มายุ่งเกี่ยวกันในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูและมีการแบ่งสัดส่วนของแต่ละระดังชั้นอย่างชัดเจน เนื่องจากการจัดกิจกรรมในแต่ละระดับแตกต่างกัน จึงไม่สามารถมาอยู่ใกล้ ๆ กันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สมเดช พยัคฆ์สังข์** ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ศึกษาจากเพศ ระดับชั้นที่สอน และรายได้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนระดับชั้นที่สอน พบว่า ข้าราชการครูที่สอนระดับชั้นต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5.2.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนแบ่งออกเป็นทั้งอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ในการนิเทศ หรือจัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับครูที่เข้ามาใหม่ มีการประสบ

การณ์น้อยกว่า จึงมีการจัดนิเทศครูที่มีประสบการด้านการสอนมากกว่าถือว่ามีประสบการณ์มากจึงมีการจัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากเป็นผู้นิเทศซึ่งในการนิเทศก็จะมีเรื่องการดูแลนักเรียนการจัดสิ่งแวดล้อมหรือการจัดชั้นเรียนครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าย่อมมีวิธีหรือทักษะด้านนี้อาจะน้อยกว่าและยังมีเรื่องที่ครูใหม่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบของทางโรงเรียนด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทรีพร อำพลพร** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนคร-ศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้ 2.1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจงหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก

ตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรทัย ใจทหาร** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรรณทิพย์ คำบรรจง** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้าน 2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 และครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากกว่า10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การในการจัดกิจกรรมในโรงเรียนแบ่งออกเป็นทั้งอนุบาล ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา จัดให้มีพี่เลี้ยงสำหรับครูที่เข้ามาใหม่ มีการนิเทศครูใหม่ จากครูที่มีประสบการด้านการสอนมากกว่า จึงมีการจัดให้ผู้ที่มีประสบการณ์มากเป็นผู้นิเทศซึ่งในการนิเทศก็จะมีเรื่องการดูแลนักเรียนการจัดสิ่งแวดล้อมหรือการจัดชั้นเรียนถือครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าย่อมมีวิธีหรือทักษะด้านนี้อาจะน้อยกว่าและยังมีเรื่องที่ครูใหม่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบของทางโรงเรียนด้วยจึงต้องมีครูที่มีประสบการณ์มากว่ามาเป็นครูนิเทศหรือครูพี่เลี้ยงคอยแน่นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรทัย ใจทหาร** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรรณทิพย์ คำบรรจง** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทรีพร อำพลพร** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้านคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้ 2.1)ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจงหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

5.2.5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของ คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ด้านที่ 5. บูรณาการ

ทางสังคม จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน ด้วยวิธีการของ LSD พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ที่มีครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ระหว่าง 5-10 ปีกับครูที่มีประสบการณ์ในการสอน มากกว่า 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ของครูใหม่ยังน้อย ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับกฎระเบียบของโรงเรียนพร้อมทั้งต้องเตรียมการสอนให้กับนักเรียนไม่มีประสบการณ์ในการจัดกิจกรรม ทั้งเรื่องการปรับตัวกับผู้ปกครองนักเรียนการสื่อสาร การมีส่วนร่วมที่ทางโรงเรียนจัดให้คณะครู การอบรม เหมือนกับครูที่มีประสบการณ์มากกว่าจึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่ากับครูที่ประสบการณ์มากว่ามีคุณภาพชีวิตด้านบูรณาการต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิพนธ์ เลาหภาราก** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอบางปะกง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามเพศ และขนาดโรงเรียนภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทรีพร อำพลพร** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับสูง 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้ 2.1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนคร ศรีอยุธยา เขต 1 2.2) ระดับคุณภาพชีวิตการทางานของข้าราชการครูจงหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ 2.3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนก ตามประสบการณ์การทำงานทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรทัย ใจทหาร** ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา อำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กรรณทิพย์ คำ**

บรรจง ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญาในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการสัมภาษณ์ครูผู้สอนที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานใน 5 ด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยให้ความเห็นว่า ครูผู้สอนส่วนมากได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในเรื่อง การจัดห้องเรียนที่มีความสะอาด โรงเรียนน่าอยู่สวยงาม มีสาธารณูปโภคครบ มีความปลอดภัย แต่ต้องการให้โรงเรียนมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมขึ้นไปให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคม พบว่า ครูผู้สอนได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ได้รับความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจจากเพื่อร่วมงาน ในการทำงานทุกอย่าง ทำให้ทุกคนทำงานอย่างมีความสุข และสบายใจ แต่ครูผู้สอนมีความต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครูภายในมูลนิธิ ชุมชน และผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้น และทำเป็นประจำต่อเนื่องไปตลอด ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มูลนิธิไทไชโย มีการพัฒนาครูในหลายรูปแบบ เช่น การจัดการฝึกอบรม การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานมากขึ้น แต่ต้องการให้ทางมูลนิธิไทไชโย ได้เพิ่มโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การนำเสนอผลงานทางวิชาการ และมีความเป็นอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน เพิ่มมากขึ้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในเรื่อง สวัสดิการสำหรับครู เช่น ทำประกันสังคมสำหรับครูโรงเรียนเอกชน โดยทางมูลนิธิเป็นผู้ดำเนินการเอง มีระบบการพิจารณาประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูให้ชัดเจนโดยพิจาณาจากผลงาน และการทำประโยชน์ ชื่อเสียงให้กับโรงเรียน อยากให้มีทุนสนับสนุนในการอบรมระยะสั้นและดูงานอย่างต่อเนื่อง และอยากให้มีสวัสดิการสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลที่ดีขึ้นทั้งตนเองและครอบครัว และด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ครูมีความพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ว่ามีความเมาะสมและยุติธรรมตามความรู้ ความสามารถ และตามระดับการศึกษา แต่ต้องการให้มีการพัฒนาในเรื่อง การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยมีระยะเวลาที่ชัดเจน จะทำให้ให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในแต่ละปี โดยพิจารณาจากผลงานที่ทำ และโรงเรียนควรจะมีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูบ้างตามความเหมาะสม เช่น เงินโบนัสประจำปี เงินตอบแทนในกรณีที่สร้างผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อเสนอแนะหลัก 3 ประการ คือ 1) ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย 2) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และ 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ครั้งต่อไป

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำที่สุดคือ ข้อ 9. ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ

2. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ข้อ 9. ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี

3. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ข้อ 4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้

4. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ข้อ 1. โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่า ด้านที่ 5 บูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต่ำที่สุด คือ ข้อ 7. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากข้อค้นพบจากงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนได้ตรงตามความต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูหรือผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในด้านที่ครูมีระดับคุณภาพชีวิตการทางานที่สูงอยู่แล้ว ควรคงสภาพไว้ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับต่ำ หรือ ปานกลาง ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขให้สูงขึ้น

3. ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนคุณภาพชีวิต การทำงานของครู โดยผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านครอบครัวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุ การแก้ไขปัญหา และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาครูผู้สอนของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนกับโรงเรียนเอกชนอื่น ในต่างเขตพื้นที่การศึกษา

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์ หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความเครียด ค่านิยม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

4. ควรศึกษาวิจัยหาแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การพัฒนาหรือส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมควรให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมของเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ครูได้รับเมื่อเทียบเคียงกับอาชีพอื่น ๆ และควรมีความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี รวมทั้งในการเลื่อนเงินเดือน ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจน สามารถที่จะนำผลการวิจัยมาอธิบายได้อย่างกว้างขวาง เพื่อที่จะได้เป็นประโยชน์ในการจัดการช่วยเหลือหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูต่อไป

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กุลธน ธนาพงศธร และเสน่ห์ จุ้ยโต. (2548). *กรณีศึกษาการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในราชการพลเรือน ในประมวลสาระชุดวิชาการอบรมเข้มเสริมประสบการณ์มหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์ หน่วยที่ 9.* นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

โกศล มีคุณ. (2551). “การวิจัยเชิงปริมาณที่เสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ”. วารสารพัฒนาสังคม .

จีระ หงส์ลดารมย์. (2549). *ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย.* วารสารคาม.

จรวยพร ธรณินทร์ (2550) สรุปการบรรยาย ทิศทาง กศน. ในปี 2551 เรื่อง แนวโน้มการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยยุคใหม่ วันพฤหัสบดีที่ 25 ตุลาคม เวลา 9.00-12.00 น. ณ โรงแรมรามาการ์เดน กรุงเทพมหานคร

ดุษฎี เมธงกุโร. (2549, สิงหาคม - 2550, กรกฎาคม). ความเข้าใจมนุษย์ในศาสนธรรม. *วารสารการศึกษา คาทอลิกแห่งประเทศไทย.* ปีที่ 37. สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

ติน ปรัชญาพฤทธิ์. (2548). สภาพแวดล้อมทางการบริหารกับการพัฒนาองค์การ. *ในเอกสารการสอนชุดหน่วยที่ 1-7.* หน้า 301. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เติมศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตรประมาณค่า (Rating scale) เพื่องานวิจัย. วันที่ค้นข้อมูล 26 กรกฎาคม 2558, เข้าได้ถึงจาก http://ms.src.ku.ac.th/schedule/Files/2553/Oct/1217086.doc

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ณอยุธยา. (2549). คุณภาพชีวิตที่ดี. *วารสารประชากรศึกษา.* 3(1): 9-10.

นิยม สี่สุวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาดและบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. 3(1): 22-25.

บุญแสง ชีระภากร. (2549, มกราคม - มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ.* 2549 (1) : 5-12.

พิมพ์อร สดเอี่ยม. (2557). สถิติสำหรับการวิจัยทางการศึกษา. *เอกสารประกอบการสอน.* ภาควิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.

ภัทรธิรา ผลงาม.(2549). *ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค* : สถาบันราชภัฏเลย.

ภัทราพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา.* เลย. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

มูลนิธิไทไชโย. (2558). *ข้อมูลสารสนเทศมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2558.* เลย: รุ่งฤทธิ์ธุรกิจการพิมพ์.

_____(2558). *รายงานประจำปีโรงเรียนในเครือมูลนิธิไทไชโย ประจำปี 2557.* เลย: รุ่งฤทธิ์ธุรกิจการพิมพ์.

_____(2558). รายงานการประชุม. *เอกสารประกอบการประชุม.* ประชุมสามัญมูลนิธิไทไชโย ครั้งที่ 1/2558. มูลนิธิไทไชโย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ : ธรรมสาร จำกัด.

ราชบัณฑิตยสถาน.(2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.*กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

สำราญ ถาวรายุศม์ ดวงแข เมธาศิริ และศรีพนม บุญนาค. (2548). *เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคลภาครัฐ เล่มที่ 1 : หน่วยที่ 1-7.* มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. สาขาวิชารัฐศาสตร์. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สุนันท์ บุราณรมย์ และคณะ.(2549). *วิทยาศาสตร์เพื่อคุณภาพชีวิต.* พิมพ์ลักษณ์. กรุงเทพฯ : เธิร์ดเวฟเอ็ดดูเคชั่น.

อโณทัย งามวิชัยกิจ. (2558). *การวิจัยเชิงผสมผสานเชิงคุณภาพและปริมาณ.* วารสารการจัดการสมัยใหม่. ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน.

2) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์, ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ. ถ่ายเอกสาร.

กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1.* งานนิพนธ์ (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยบูรพา.

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ขนิษฐา ยอดคำปา.(2548).*การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสถาบันอาชีวศึกษาภาครัฐและภาคเอกชนในเขตอำเภอเมืองจงหวัดเชียงใหม่.*การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จินดากานต์ คงเดชาชาญ. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม.* วิทยานิพนธ์, ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, บันฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชนิษฐภัค สิงหลกะ. (2549). *การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาเอกชนเขตวัฒนากรุงเทพมหานคร.* สารนิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง.*สารนิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ.* วิทยานิพนธ์, ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร. ถ่ายเอกสาร.

ฐิต์ณัฐ สมบัติสิริ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี.* วิทยานิพนธ์, ศศ.ม. (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

ตรีชฎา อุ่นเรือง. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง.* สารนิพนธ์, ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.

ทัศนา แสวงศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี.* รายงานการวิจัย, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นฤดล มีเพียร. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน).* สารนิพนธ์, ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา),บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

นิพนธ์ เลาหภารากร. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบางประกง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, วิทยาลัยบูรพา.

บุญสม นวลโพธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเองและของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา.* สารนิพนธ์, ศศ.ม.(พลศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.

เบญจวรรณ ธัญญอุดร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุดาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์, ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏธนบุรี. ถ่ายเอกสาร.

พรสุข อัศวนิเวศน์.(2549). *"คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรศึกษากรณีโรงงานวัตถุระเบิดทหารกรมอุตสาหกรรมทหารศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกันพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์"*. วิทยานิพนธ์, ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พินันต์ พรประสิทธิ์. (2548).*ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการท างานกับพฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์, การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิพัฒน์ จันทรา. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว.* วิทยานิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

ภคินี โอฬาริกชาติ. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1.* สารนิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์. ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินีแบไทย จำกัด.* วิทยานิพนธ์, วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชียจำกัด.* วิทยานิพนธ์, ศศ.ม. (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.

เยาวลักษณ์ กลิ่นหอม. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความเข้มแข็งในการมองโลกของสมาชิกครอบครัวผู้ป่วยจิตเภท.* วิทยานิพนธ์, พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิภาวรรณ ชอุ่มเพ็ญสุขสันต์. (2549). *"ศึกษาความเครียดการเผชิญความเครียดและความผาสุกในชีวิตของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตชั้นปีที่ 1 ภาควิชาพยาบาลศาสตร์".* คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, มหาวิทยาลัยมหิดล, สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลรามาธิบดี.

วิภูสนา สาคริตชานันท์.(2549). *คุณภาพชีวิตของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.* ปริญญานิพนธ์, กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศักดา สรรเสริญ. (2547). *ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์, ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. ถ่ายเอกสาร.

สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. ปริญญานิพนธ์. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมภูมิ ทองน้อย.(2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่.* หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

สุขุม คำแหง. (2548). *ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง.* วิทยานิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

สุดา ดวงจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี.* วิทยานิพนธ์, กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.

สุนทรีพร อำพลพร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.

อรทัย ใจหาร. (2552). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอโคกสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.* วิทยานิพนธ์ปริญญา, การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไร จันทร์สว่าง. (2549). *การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา. ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการศึกษา (การวัดผลการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

3) เว็บไซต์

Bragger, J.O. & other. (2005). *Work-Family Conflict, Work-Family Culture, And Organizational Citizenship Behavior Among Teachers*. Retrieved February 5, 2008, วันที่สืบค้น 26 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.springerlink.com/content/lq15504647q67866/fulltext.pdf

Cinamon, R.G.; & Rich, Y. (2005).Work -Family Conflict among Female Teachers. Retrieved February 5, 2008, วันที่สืบค้น 26 กรกฎาคม 2558, เข้าถึงได้จาก http://www.sciencedirect.com/science?

2. ภาษาอังกฤษ

Bratton, John & Gold, J. (1999). *Human Resource Management: Theory and Practice.* 2nd ed. London : Macmillan.

Delamote, Y.; &Takezava, S.C. (1994).*Quality of Working Life in International Perspective. Geneva:* International Labour Office.

Dubrin.(1992). *Human Relations. (5th ed.)* New Jersey: Prentice-Hall.

Ferrans, C.E. & Power, M.J. (1992*). Psychometric Assessment of the Quality of Life* Index. Research in Nursing & Health.

Huse, E.F. & Cummings, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York. West Publishing.

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

Lawler.E.E. (1986). High Involvement Managemant San Francise: Jersey Bass.

WHOQOL Group. (1994). *Quality of Life Assessment : International Perspective*. New York. Spriger - Verlag.

Umstot, D.D. (1984). *Understanding Organizational Behavior. Minessota*. West Publishing.

UNESCO. (1993). *Quality of Life: An Orientation to Population Education*. Bangkok: UNESCO.

Walton, R.E (1973). *Quality of Working Life: What is it?.* W Sloan Management Review, 15. Pp. 12-16.

Walton, R. (1974, May - June). *Improving the Quality of Work Life*. Havard Business Review, 12(26): 16-22.

Werther, W.B. (1996). *Human Resources and Personnel Management . (5th ed.).* United States of America. McGraw-Hill.

WHO. (1995). *The world health organization quality of life assessment (WHOQOL).* Position paper from the world health organization.SOC. Sci-Med. 41 (10). 1403-1409

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ดร.นวภา วงษ์อินตา

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ

2. ดร.อิสรียา พจนธารี

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนเขาหลวงวิทยา

3. ดร.สุเทพ บุญเติม

การศึกษา ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (ศษ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน ข้าราชการบำนาญ

4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

การศึกษา ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

5. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต (กศ.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน รองศาสตราจารย์/อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๓๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.อิสรียา พจนธารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๓๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.นวภา วงษ์อินตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

มจร.

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖(๒.๓)/ว๐๓๑

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง
อำเภอเมือง จังหวัดเลย ๔๒๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.สุเทพ บุญเติม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย** THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย
โทร.๐๔๒-๘๑๔๖๑๖
โทรสาร ๐๔๒-๘๓๐๖๘๖

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖
ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/๖๐๔๑ **วันที่** ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙
เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย** THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐-๔๒๘๑-๔๖๑๖ โทรสาร ๐-๔๒๘๓-๐๖๘๖

ที่ ศธ ๖๐๑๖ (๒.๓)/ว๐๔๑ **วันที่** ๒๔ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชิษณพงศ์ ศรจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้รับการอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย** THE STUDY OF TEACHER'S QUALITY OF WORK LIFE OF PRIVATE SCHOOLS IN THAICHAIYO FOUNDATION NETWORK" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนการจัดทำวิทยานิพนธ์เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ เหมาะสมที่จะเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย หรือให้ข้อเสนอแนะการวิจัยดังกล่าวได้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระมหาวิเชียร ธมฺมวชิโร,ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีล้านช้าง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

[illegible]

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนสหศรีสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๕ ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไซโย**" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

ที่ ศึกษาธิการ ๓๕๔ [illegible]

[illegible] พฤษภาคม [illegible]

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหทัยศรีสเลียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๕ ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย**" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]
[illegible]
[illegible]

[illegible]

[illegible] ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้อำนวยการโรงเรียนหฤทัยคริสเตียน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๑ ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย** เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

[illegible]

[illegible]

เรียน ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนคริสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๙ ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย"** เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible] วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible] ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เจริญพร **ผู้อำนวยการโรงเรียนมหาพิชัยศรีสเตียน**

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน **๑๒** ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "**การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย**" เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก่ **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

[illegible]

[illegible]

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหัตถกิจศรีสเตียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๖ ชุด

ด้วย **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง **"การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย"** เพื่อเสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้แก **นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน** ได้เข้าแจกแบบสอบถามดังกล่าวตามแต่จะเห็นสมควร

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบและหวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี

ขอเจริญพร

(พระครูปริยัติสาทร, ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

[illegible]

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

แบบสอบถาม
เรื่อง
การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

2. แบบสอบถามนี้มี 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเครือมูลนิธิไทไชโย จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลต่าง ๆ เป็นความลับและจะไม่ส่งผลในทางอื่นใดต่อท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) ต่ำกว่า 30 ปี

( ) ระหว่าง 30 - 45 ปี

( ) มากกว่า 45 ปี

3. ระดับชั้นที่สอน

( ) ก่อนประถมศึกษา

( ) ประถมศึกษา

( ) มัธยมศึกษา

4. ประสบการณ์ในการสอน

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 - 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความต้องการของท่านมากที่สุดเพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งมีค่าระดับความพึงพอใจ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ มาก
3 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อย
1 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	ครูแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสม	✓					A1☐

ข้อ 1. หมายความว่าท่านซึ่งเป็นผู้ปกครองนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการแต่งกายของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย							
1.	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก						A1 ☐
2.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน						A2 ☐

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
3.	ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย						A3 ☐
4.	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี						A4 ☐
5.	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาด ภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน						A5 ☐
6.	โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ (น้ำดื่มน้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ)						A6 ☐
7.	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสะอาด ร่มรื่น และสวยงาม						A7 ☐
8.	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน						A8 ☐
9.	ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี						A9 ☐
10.	สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดี ของท่าน						A10 ☐
ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม							
11.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม						B1 ☐
12.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว						B2 ☐
13.	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน						B3 ☐
14.	การจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับครูมีความเหมาะสม						B4 ☐
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน						B5 ☐
16.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่						B6 ☐
17.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา						B7 ☐

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
18.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม						B8 ☐
19.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ						B9 ☐
โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ							
20.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ						C1 ☐
21.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง						C2 ☐
22.	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี						C3 ☐
23.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้เสมอ						C4 ☐
24.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน						C5 ☐
25.	ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ						C6 ☐
26.	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่						C7 ☐
27.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ						C8 ☐
28.	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในหารปฏิบัติงานของโรงเรียน						C9 ☐
29.	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน						C10 ☐
ความก้าวหน้าและความมั่นคง							
30.	โรงเรียนของท่านมีการจัดการเพื่อให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น						D1 ☐

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
31.	ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ						D2 ☐
32.	ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง						D3 ☐
33.	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						D4 ☐
34.	ท่านมีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์แนวคิดในการทำงานได้ดีขึ้น						D5 ☐
35.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา						D6 ☐
36.	ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน						D7 ☐
37.	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ						D8 ☐
38.	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ						D9 ☐
39.	ท่านได้รับคำยกย่องและการให้กำลังใจในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน						D10 ☐
บูรณาการทางสังคม							
40.	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา						E1 ☐
41.	ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน						E2 ☐
42.	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ						E3 ☐
43.	เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน						E4 ☐
44.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง						E5 ☐
45.	ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน						E6 ☐
46.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน						E7 ☐

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ระดับความต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
47.	ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้						E8 ☐
48.	เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน						E9 ☐
49.	ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน						E10 ☐

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน โดยพิจารณาเสนอในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

.....

.....

.....

.....

.....

2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

.....

.....

.....

.....

.....

3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

.....

.....

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง

.....

.....

.....

.....

.....

5) บูรณาการทางสังคม .....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์
เรื่อง
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

* * * * * * * * * * * * * *

คำชี้แจง

1. งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์การทำงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไท แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย 2) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3) โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง และ 5) บูรณาการทางสังคม

3. ผลการวิจัยนี้ เป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะใช้สำหรับการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด

นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
เรื่อง
การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
ในเครือมูลนิธิไทไชโย

.....

ชื่อผู้วิจัย นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. บุญช่วย ศิริเกษ

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์ .....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....น. จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.

ผู้สัมภาษณ์.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย 5 ด้าน

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. บูรณาการทางสังคม

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย									
1.	โรงเรียนของท่านมีความสะอาด ปลอดภัยและอากาศถ่ายเทสะดวก	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
2.	สภาพแวดล้อมของโรงเรียนของท่านปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
3.	ห้องเรียนมีความพร้อมของสื่อต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
4.	โรงเรียนของท่านมีมาตรการรักษาความปลอดภัย และการป้องกันอุบัติเหตุสำหรับนักเรียนเป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
5.	โรงเรียนของท่านให้ความสำคัญกับการรักษาความสะอาดภายในอาคารสถานที่และบริเวณโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
6.	โรงเรียนจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ เช่น น้ำดื่ม น้ำใช้ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ฯลฯ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
7.	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสะอาด ร่มรื่นและสวยงาม	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
8.	โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ตั้งอยู่ในบริเวณที่สะดวกแก่การเดินทางไปและกลับระหว่างบ้านกับโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
9.	ท่านได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชาในการตรวจสุขภาพประจำปี	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
10.	สภาพสังคมภายในโรงเรียนส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีของท่าน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม									
11.	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปีมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
12.	เงินเดือนของท่านเพียงพอกับการใช้จ่ายในครอบครัว	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
13.	ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
14.	การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ครูมีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
15.	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
16.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
17.	เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับระดับการศึกษา	-1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
18.	ผลการปฏิบัติงานของท่านส่งผลต่อการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	-1	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19.	ท่านได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนอย่างเหมาะสม เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง บ้านพัก ฯลฯ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล									
20.	ท่านได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถของท่านอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
22.	ทางโรงเรียนมีการประกาศยกย่อง ชมเชยเมื่อท่านและเพื่อนร่วมงานทำงานได้ผลดี	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
23.	ท่านมีโอกาสเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนได้เสมอ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
24.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
25.	ท่านมีโอกาสปฏิบัติงานได้ตามความรู้ความสามารถและความสนใจ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
26.	ท่านมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ผลงานในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
27.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้เป็นตัวแทนในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1,0	ใช้ได้
28.	ท่านมีส่วนร่วมในการคิดแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
29.	ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง									
30.	โรงเรียนของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ให้ครูได้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
31.	ปริมาณงานและผลการปฏิบัติงานของท่านช่วยส่งเสริมให้ท่านได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
32.	ท่านมั่นใจว่าอาชีพครูมีความมั่นคงสูง	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
33.	ท่านมีโอกาสในการศึกษาต่อหรือหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
34.	ท่านมีโอกาสศึกษา ดูงานเพื่อนำแบบอย่างมาประยุกต์ แนวคิดในการทำงานได้ดีขึ้น และประสานกับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีขึ้น	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
35.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
36.	ท่านมีความสุขและพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
37.	ท่านพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่านเสมอ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
38.	ท่านมีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอและขยายผลไปสู่ชุมชน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านบูรณาการทางสังคม									
39.	ท่านได้รับความช่วยเหลือแนะนำในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา	0	1	1	1	1		0.8	ใช้ได้
40.	ท่านมีความสุขและสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	0	0	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
41.	ท่านได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานอยู่เสมอ	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
42.	เมื่อท่านเป็นหัวหน้างานของโรงเรียนท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อร่วมงาน	0	1	0	1	1	3	0.6	ใช้ได้
43.	โรงเรียนของท่านมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
44.	ครูในโรงเรียนมีความรักความสามัคคีต่อกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
45.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
46.	ท่านมีความสนิทสนมเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
47.	เพื่อร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1.0	ใช้ได้
48.	ท่านมีความรักและความผูกพันกับโรงเรียน	0	1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
ค่าความเที่ยง (Reliability)

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

ตัวแปร	ค่าความเที่ยง
คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย	.943
1. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย	.859
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.965
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	.950
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	.947
5. ด้านบูรณาการทางสังคม	.845

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	48

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	10

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	9

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านโอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	9

ความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย ด้านบูรณาการทางสังคม

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	10

ภาคผนวก ฉ
รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

โรงเรียนเอกชนในเครือมูลนิธิไทไชโย

1. โรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 2

2. โรงเรียนหทัยคริสเตียน อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

3. โรงเรียนหฤทัยคริสเตียน อำเภอหนองหิน จังหวัดเลยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. โรงเรียนหทัยกิจคริสเตียน อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

5. โรงเรียนมหฤทัยคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และ

6. โรงเรียนหัตถกิจคริสเตียน อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	:	นางสาวหทัยรัตน์ สกุลปัน
วัน เดือน ปีเกิด	:	13 เมษายน 2519
สถานที่เกิด	:	อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	:	17 หมู่ที่ 13 ตำบลเมือง อำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย 42000

การศึกษา

พ.ศ. 2530	:	ประถมศึกษา โรงเรียนประสานวิทย์วัฒนา กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2533	:	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนเซนต์โยเซฟบางนา กรุงเทพฯ
พ.ศ. 2535	:	มัธยมศึกษาตอนปลาย ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน จังหวัดสมุทรปราการ
พ.ศ. 2541	:	ศศ.บ.(ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
พ.ศ. 2556	:	ศน.บ.(ประถมศึกษา) มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

พ.ศ. 2537 - ปัจจุบัน	:	ครูโรงเรียนสหคริสเตียน อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์