



การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

EXECUTIVE WELFARE AND FRINGE BENEFIT OF SCHOOL AFFECTING QUALITY OF  
WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE CONGREGATION OF THE SISTERS OF  
THE SACRED HEART OF JESUS OF BANGKOK

ศศิธร คุ้มรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2565

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ  
โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ



ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EXECUTIVE WELFARE AND FRINGE BENEFIT OF SCHOOL AFFECTING QUALITY OF  
WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE CONGREGATION OF THE SISTERS OF  
THE SACRED HEART OF JESUS OF BANGKOK



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF EDUCATION  
(Educational Administration)

Faculty of Education, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู  
โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

ของ

ศศิธร คุ้มรัตน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาค) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โยธิน ศรีโสภา)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เรื่อเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์)

ชื่อเรื่อง	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
ผู้วิจัย	ศศิธร คุวิรัตน์
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทวีศิลป์ กุลนภาค

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 4) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 มีความเชื่อมั่นของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน เท่ากับ .972 และค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .978 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัย โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านครอบครัวและด้านสังคมเศรษฐกิจ 3) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก และ 4) การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.00 โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ตามลำดับ

คำสำคัญ : การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล, คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้พระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

Title	EXECUTIVE WELFARE AND FRINGE BENEFIT OF SCHOOL AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS UNDER THE CONGREGATION OF THE SISTERS OF THE SACRED HEART OF JESUS OF BANGKOK
Author	SASITHORN KOOWIRAT
Degree	MASTER OF EDUCATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Taweetil Koolnaphadol

The purposes of this research are as follows: (1) to study the level of executive welfare and fringe benefits of schools under the congregation of the Sisters of The Sacred Heart of Jesus of Bangkok; (2) to study the level of quality for work and life of teachers; (3) to study the relationship between executive welfare and fringe benefits and the quality of the work life of teachers; and (4) to study the executive welfare and fringe benefits of school affecting quality of the work and life of teachers. The samples in this research consisted of 245 teachers under at the Sisters of The Sacred Heart of Jesus of Bangkok. The instrument in this research was a five-point estimation scale questionnaire. The confidence of executive welfare and fringe benefits of schools was .972, and the confidence value of the quality of the work and life of teachers was .978. The data analysis included mean and standard deviation. The hypothesis testing used the Pearson product-moment correlation coefficient, multiple correlation and Multiple Regression Analysis-Enter Method. The research results were as follows: (1) the overall of executive welfare and fringe benefits of schools were at a high level in all aspects. The order of averages from the greatest to the least was executive welfare, monetary fringe benefits, executive welfare and non-monetary fringe benefits; (2) the overall of qualities for work life of teachers were at a high level in all aspects. The order of averages from the greatest to the least were psychological, spiritual, health and function, family, and socioeconomic; (3) the relationship between executive welfare, fringe benefits and quality for work life of teachers was moderately positive correlated, with a statistical significance of .01, and the correlation coefficients ( $r = .586$ ); (4) The executive welfare and fringe benefits of school could predict quality for the work and life of teachers in all aspects with a statistical significance of .01. All of the aspects of the executive welfare and fringe benefits of school could predict the quality for work life for teachers at the Sisters of The Sacred Heart of Jesus of Bangkok at 55.00%. The aspect of executive welfare and monetary fringe benefits had the highest predictive power followed by executive welfare and non-monetary fringe benefits.

Keyword : Executive welfare, Fringe benefits, Work life quality, Teachers, Congregation of The Sisters of The Sacred Heart of Jesus of Bangkok

## กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเป็นอย่างดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์และความเมตตาการุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือในด้านการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำปริญญาานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระภาพ เพชรมาลัยกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล และอาจารย์ ดร.สมบุญ บุญศิริรักษ์ คณะกรรมการพิจารณาการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดทำปริญญาานิพนธ์ให้ถูกต้องและมีคุณภาพตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โยธิน ศรีโสภา อาจารย์เรือเอก ดร.อภิสิทธิ์ ทรงบัณฑิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย 5 ท่าน ดังปรากฏชื่อในเล่มปริญญาานิพนธ์นี้ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและให้คำแนะนำงานวิจัยสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยทั้ง 5 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ และโรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี ทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ดร. สมพิศ กัตถัญญ เป็นอย่างสูงที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจตลอดมาจนประสบความสำเร็จในการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์จากการทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเพื่อพัฒนาการศึกษาและเป็นเครื่องบูชาแก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ผู้ซึ่งมีพระคุณ และเป็นผู้อุปถัมภ์ผู้วิจัยตลอดมา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
กรอบแนวคิดวิจัย .....	9
สมมติฐานของการวิจัย .....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .....	13
1.1 ประวัติความเป็นมาคณะพระหฤทัย.....	13
1.2 ประวัติโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .....	14
1.3 อำนาจหน้าที่.....	15
1.4 ขอบข่ายภารกิจ .....	20
2. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	23



2.1 ความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	23
2.2 ความสำคัญของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	25
2.3 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	27
2.4 ขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	28
2.5 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล .....	29
3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ .....	33
3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	33
3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ .....	34
3.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ .....	37
3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ .....	39
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของคุณ .....	58
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	59
5.1 งานวิจัยในประเทศ .....	59
5.2 งานวิจัยต่างประเทศ .....	61
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	63
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	63
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	64
3. การรวบรวมข้อมูล .....	66
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล .....	66
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71

2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	71
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการวิจัย .....	87
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะ .....	94
1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	94
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป .....	95
บรรณานุกรม .....	96
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องวิจัย .....	112
ภาคผนวก ข ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย IOC.....	114
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	124
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ .....	135
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล .....	138
ประวัติผู้เขียน.....	144

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา.....	20
ตาราง 2 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานศึกษา.....	21
ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา.....	64
ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง รายได้.....	72
ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ โรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยโดยรวมและรายด้าน.....	74
ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของ โรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่เป็นเงิน.....	75
ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการจากตาราง 6 พบว่า ระดับ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54, SD = 0.84$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ แรก คือ โรงเรียนจ่ายเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจ งานแต่งงานและงานสังคมต่าง ๆ อย่าง สม่าเสมอและเท่าเทียม( $\bar{X} = 3.72, SD = 0.83$ ) สวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการทำงาน สำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติ หน้าที่ ( $\bar{X} = 3.62, SD = 0.82$ ) โรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทา ค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง ( $\bar{X} = 3.60, SD = 0.81$ ) ตามลำดับและประโยชน์เกื้อกูลของ โรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่ไม่เป็นเงิน.....	76
ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน ใน เครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้าน.....	78

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนใน เครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสุขภาพหน้าที่.....	79
ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนใน เครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสังคมเศรษฐกิจ .....	80
ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนใน เครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านจิตวิญญาณ .....	81
ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนใน เครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านครอบครัว .....	82
ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .....	84
ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Multiple Regression Analysis) ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระเทพเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .....	85

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	10
--------------------------------------	----



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

หลักการพัฒนาประเทศที่สำคัญในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” “การพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 - 11 และยึดหลักการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ลดความเหลื่อมล้ำและขับเคลื่อนการเจริญเติบโตของการเพิ่มผลผลิตภาพการผลิตบนฐานภูมิปัญญาและนวัตกรรมภายใต้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นแรงกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับตัวและมีการบริหารความเสี่ยง อย่างชาญฉลาดมากขึ้น ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ เพื่อแก้ไขปัญหารากฐานสำคัญที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่สั่งสมมานาน ในขณะเดียวกันดำเนินยุทธศาสตร์เชิงรุกเพื่อใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและจุดเด่นของประเทศ ที่จะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีลักษณะการบูรณาการ และใช้ประกอบการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการแปลงแผนไปสู่การปฏิบัติเกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างแท้จริง ประเด็นที่สำคัญคือ การเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรมนุษย์ ในทุกช่วงวัย มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพของมนุษย์ในประเทศ โดยพัฒนามนุษย์ให้เหมาะสมตามช่วงอายุ เพื่อให้เติบโตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย และมีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม การพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ของคนในแต่ละช่วงวัยตาม ความเหมาะสม การเตรียมความพร้อมของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่จะเปลี่ยนแปลงโลกในอนาคต ตลอดจนการยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพดีที่เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางสุขภาพและการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อสุขภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2559)

สิ่งสำคัญในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ ครู คือตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษา จึงจำเป็นต้องมีนโยบาย ส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ สร้างความเท่าเทียมกันให้เข้าถึงบริการด้านการศึกษา โดยมีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงิน ผลตอบแทนที่ได้รับ ให้สามารถดึงดูดคนดีมีความสามารถ มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับวิชาชีพครู รวมทั้งให้มีระบบประกัน และรับรองคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพ

ครูและสถาบันผลิตครู การส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาสวัสดิการครูให้มีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู สร้างระบบความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อมาประกอบการวัดผลประเมินผล การปฏิบัติงานของครูและโรงเรียน มีการปรับหลักสูตรการผลิตครูที่เน้นการส่งเสริมสมรรถนะ และจิตวิญญาณความเป็นครู ที่สามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ได้รับการสนับสนุนในทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หากครูและบุคลากรทางการศึกษามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาวะที่ดี กล่าวคือ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว กระบวนการจัดการเรียนการสอน จะมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสืบต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

การเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของครูนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการโดยปัจจัยพื้นฐานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมครูที่มีพฤติกรรมการเป็นต้นแบบที่ดี คือ ชีวิตที่มีลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่ที่ดีสอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า ถูกสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง มีหน้าที่การงานที่ดี ทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรม จริยธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและศักยภาพของตนเอง และท้ายที่สุดสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นแนวคิดการทำงานที่บอกว่า งาน และชีวิตจะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ครูมีภาระหน้าที่การงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข พร้อมทั้งสามารถทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดไว้ แต่ในยุคปัจจุบัน พบว่า ครูส่วนใหญ่ต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างรุนแรงในหลายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านปฏิสัมพันธ์ทางด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งจากปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ส่งผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของครูให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการเรียนการสอน รวมทั้งปัญหาการประกอบวิชาชีพครู และภาพลักษณ์ของอาชีพครูซึ่งมีค่าตอบแทนน้อย มีสวัสดิการไม่เพียงพอ ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจ เงินเดือนของครูในปัจจุบันก็มีค่าตอบแทน

ค่าเหนื่อยที่น้อย สวัสดิการจากภาครัฐก็ไม่มากเท่าที่ควร จึงทำให้ คนที่เก่งและมีความรู้ความสามารถ หนีไปประกอบอาชีพอื่นที่ได้เงินเดือนมากกว่า (สำนักข่าว กรมประชาสัมพันธ์ 1 สิงหาคม 2562)

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษามีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับ ของกระทรวงศึกษาธิการ ที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาครู และ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2546 ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติครู พ.ศ. 2488 ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำหน้าที่บริหารงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม สวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติภารกิจ ในส่วนที่เกี่ยวกับการดำเนินงาน สวัสดิการ สวัสดิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมความสามัคคีการยกย่องเชิดชูเกียรติการวิจัยเพื่อพัฒนา ตามภารกิจและการส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา ตลอดจนสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่น และความมั่นคงของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาและผู้ปฏิบัติงานด้านการศึกษา โดยมีสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา จังหวัด (สำนักงาน สกสค.จังหวัด) เป็นหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค เพื่อให้บริการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาของจังหวัด นั้น ตามบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548, น. 5)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นอาชีพที่มีความสำคัญ ยิ่งต่อการจัดการศึกษาอันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมและ ประเทศชาติตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาของประเทศโดยให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงผู้ประกอบการวิชาชีพครู จะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นระบบบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องจะต้องเอื้อต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพทำให้ รู้สึกมีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพกล่าวคือมีระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นที่ดีและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 55 จึงได้กำหนดให้มีกฎหมายว่าด้วย เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีรายได้ที่เหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ นอกจากนี้จะจัดระบบเงินเดือน ค่าตอบแทนให้ เหมาะสมแล้วระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นนับว่ามีความสำคัญที่จะต้องจัดให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ เช่นเดียวกัน แต่จากสภาพปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ของระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นในปัจจุบันได้แสดงให้เห็นว่า ระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวอื่นสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น



จะต้องมีการปรับปรุง พัฒนาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติพุทธศักราช 2542 เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาผู้เรียนและระบบการศึกษาของชาติต่อไป (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2543, น. 1)

การจัดสวัสดิการครูเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีความมุ่งหมาย ที่จะให้ความสะดวกสบายความ พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนความอบอุ่นใจ หมัดกั่วงวล ในเรื่องต่าง ๆ และให้ผู้ปฏิบัติมีกำลังใจในการทำงาน เกิดความเชื่อมั่น ในองค์กรและตนเอง สวัสดิการแม้จะมีใช้เป็นงานหลักองค์กรแต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จ หรือ ล้มเหลวขององค์กรและผลกระทบต่อสมรรถภาพ และกำลังใจของเจ้าหน้าที่อีกด้วย องค์กรจึง จำเป็นต้องหาทางส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและเป็นปัจจัยเสริม ส่งการบริหารงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ (อุทัย หิรัญโต, 2531, น. 150)

เนื่องจากโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยเป็นโรงเรียนเอกชน จะพบว่ามีปัญหาใน ประเด็นต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น สิทธิ วิทยฐานะ สวัสดิการต่าง ๆ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเอกชน รวมถึงค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับการจัดสรรไม่เท่ากับหน่วยงานของภาครัฐ รวมทั้ง การพัฒนาศักยภาพของครู ที่จะสร้างความมั่นคงให้แก่ครูเอกชนให้ได้รับสิทธิต่าง ๆ เท่าเทียมกับ ครูของภาครัฐ เพื่อให้ครูเอกชนไม่ต้องไปสอบครูผู้ช่วย โรงเรียนเอกชนจะได้ไม่ขาดครู และเติม เต็มการเรียนการสอนในห้องเรียนได้อย่างเต็มที่ จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน ในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ประกอบด้วย โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี และโรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ เพราะ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพ ให้สมาชิกในองค์กร ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเต็ม ความสามารถ และด้วยความเต็มใจ ทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพัน ความจงรักภักดี และ เกิดความรู้สึกเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร บุคลากรเกิดความ ผูกพัน จงรักภักดี และเกิด ความรู้สึกร่วมมือในการทำงาน ทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลัง ความสามารถ และการเสียสละและสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างมี ประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ
4. เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้จะทำให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ครูสามารถเข้าใจแนวทางในการปฏิบัติงานและสามารถประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้อย่างมีความสุข
2. ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทาง ปรับปรุงพัฒนา การบริหารและการจัดการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของครูโรงเรียนเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้ประกอบการของสถานศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยและข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการเพื่อแก้ไขหรือป้องกันปัญหาครูลาออกกลางคันหรือย้ายออกเมื่อสิ้นปีการศึกษาได้
4. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสามารถนำผลการวิจัยไปศึกษาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนเอกชนให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น

## ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ใน 2 ด้าน ดังนี้ คือ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประกอบด้วย 1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน 2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน และได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านสุขภาพหน้าที่ 2) ด้านสังคมเศรษฐกิจ 3) ด้านจิตวิญญาณ 4) ด้านครอบครัว

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 656 คน จาก 5 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน

## 3. ตัวแปรที่ใช้ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

3.1.1 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ประกอบด้วย 2 ประเภท ได้แก่

3.1.1.1 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน

3.1.1.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านสุขภาพหน้าที่

3.2.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ

3.2.3 ด้านจิตวิญญาณ

3.2.4 ด้านครอบครัว

## นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัยให้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นิยามความหมายของคำนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. **การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง การดำเนินการค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จัดสรรให้แก่ครูโดยเป็นค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ แบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ได้ 2 กลุ่ม คือ 1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน 2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

1.1 **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน** การดำเนินการค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จัดสรรให้เป็นเงินเกี่ยวกับการจัดแหล่งเงินทุนประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ ทุนการศึกษาสำหรับบุตร ทุนการศึกษาต่อสำหรับครู สวัสดิการเงินสะสมตลอดระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนจากการรับรางวัลต่าง ๆ เงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน หรือไปราชการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าที่พักอาศัย และค่าประกันอุบัติเหตุให้กับครูเพื่อเกื้อกูลคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน

1.2 **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน** หมายถึง ความพึงพอใจต่อการให้สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ ของโรงเรียน สำหรับสิทธิการลาของครูตามระเบียบโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้วยการลา ได้แก่ ลาป่วย ลาคลอด การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปฝึกอบรมปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเพื่อให้ไม่มีผลกระทบต่อครูได้รับเงินเดือนระหว่างลา

2. **คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ** หมายถึง การรับรู้สภาพปัจจุบันในการดำรงชีวิต ทั้งส่วนตัว ครอบครัว ชุมชน สังคม เศรษฐกิจ ทางด้านร่างกายและจิตวิญญาณของคุณ ต่อองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพหน้าที่ สังคม เศรษฐกิจ จิตวิญญาณและครอบครัว

2.1 **สุขภาพหน้าที่ (Health and Functioning)** หมายถึง การรับรู้ของคุณที่มีต่อสภาพการบริหารงานด้านสุขภาพของคุณ สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและกิจกรรมสังคม ได้แก่ การดูแลสุขภาพกายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความมั่นใจความปลอดภัยในการปฏิบัติงานโรงเรียน การให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาส่วนตัว สภาพแวดล้อม

ด้านอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชนโดยการทำโครงการพัฒนาชุมชน หรือเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่น

**2.2 สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic)** หมายถึง การรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้จากการสอนพิเศษ เพื่อนร่วมงาน และชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**2.3 จิตวิญญาณ (Psychological spiritual)** หมายถึง การรับรู้สภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีความเชื่อมั่นในการทำความดีและคุณธรรมของตน เอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบสุขภายในจิตใจ มีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียน ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ ครูดำเนินชีวิตแบบพอเพียง มีสติ มีสมาธิในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู และชุมชน มีความเชื่อทางศาสนาที่ตนนับถือ คาดหวังรางวัลตอบแทนด้านความสุขทางใจและเกียรติยศศักดิ์ศรีการเป็นครูมากกว่าการคาดหวังเพียงรางวัลหรืออามิสสินจ้าง

**2.4 ครอบครัว (Family)** หมายถึง การรับรู้ของครูที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ส่งเสริมให้ครูใช้เวลากับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ บริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัว โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล

**3. ครู** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

**4. โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย** หมายถึง โรงเรียนของคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เปิดโรงเรียนสอนเด็กและเยาวชน จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยสวรรค์โลก โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ และโรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี

### กรอบแนวคิดวิจัย

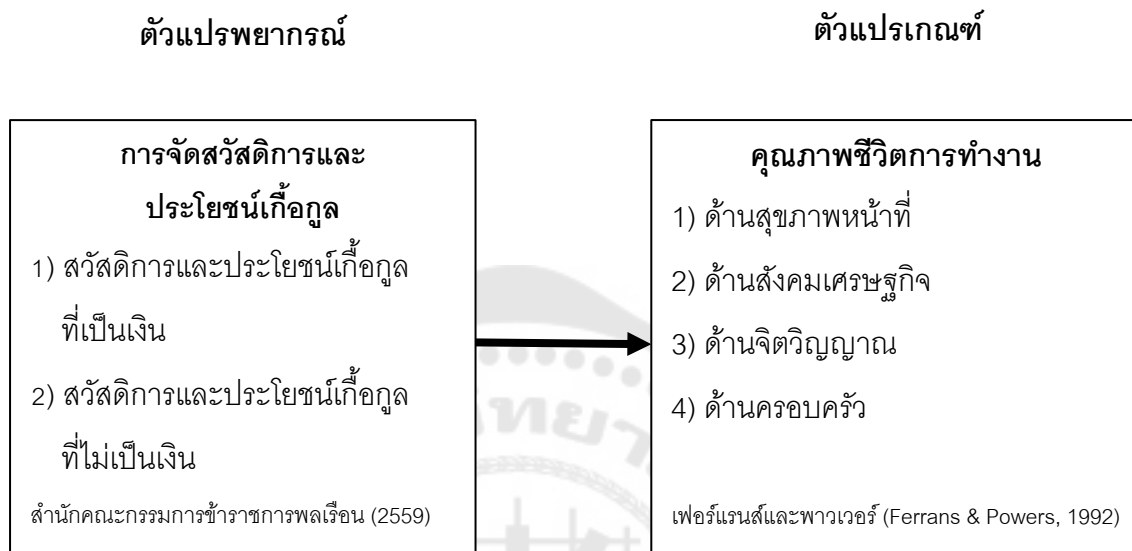
การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาการจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จากการศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

**การจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล** ผู้วิจัยเลือกศึกษาของสำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2559) ประกอบด้วย 1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน 2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน เป็นตัวแปรพยากรณ์ในการวิจัยครั้งนี้

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** ผู้วิจัยเลือกศึกษาโดยยึดแนวคิดของ เฟอร์แรนส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992) ประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพหน้าที่ 2) ด้านสังคมเศรษฐกิจ 3) ด้านจิตวิญญาณ 4) ด้านครอบครัว เป็นตัวแปรเกณฑ์ในการวิจัยครั้งนี้

**ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู** จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาวิจัยของ คาลเซ็ท (Kalseth, et al, 2022) ซึ่งได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการของรัฐกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป พบว่าการจัดการสวัสดิการของภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษางานวิจัยของ นพดล บุญช่วย (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่ารูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำในทิศทางบวก และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางบวก และงานวิจัยของ ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และรายด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาของบุคลากรครู นอกจากนี้ ได้ศึกษางานวิจัยของ สุวานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันต่อการจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นการจัดการสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนส่งผลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้ตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้พระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีความสัมพันธ์กัน
2. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายภาคนี้พระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

1.1 ประวัติความเป็นมาคณะพระหฤทัย

1.2 ประวัติโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

1.3 อำนาจหน้าที่

1.4 ขอบข่ายภารกิจ

2. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.1 ความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.2 ความสำคัญของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.3 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.4 ขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.5 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2.5.1 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน

2.5.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.1 ความเกี่ยวพันระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

3.4.1 ด้านสุขภาพหน้าที่

3.4.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ

3.4.3 ด้านจิตวิญญาณ

3.4.4 ด้านครอบครัว



4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของผู้บริหารที่มีผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ



## 1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

จากการศึกษาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า ระยะ 5 ปี (ปีคริสตศักราช 2017 - 2021) ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยพระเยซูเจ้า (ปีคริสตศักราช 2017 - 2026) ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการจัดการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า, 2561)

### 1.1 ประวัติความเป็นมาคณะพระหฤทัย

คณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อยู่ภายใต้สิทธิอำนาจของประมุขอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นคณะที่มีกำเนิดในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในราวช่วงรอยต่อของศตวรรษที่ 19 - 20 โดยคุณพ่อออลอยส์อัลฟองส์ ดอนต์ ซึ่งเป็นพระสงฆ์แห่งคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส เชื้อสายเบลเยียม และเป็นเจ้าอาวาสวัดเซนต์ฟรังซิสเซเวียร์ สามเสน ได้ริเริ่มตั้งคณะนี้ขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองความต้องการของพระศาสนจักรในประเทศไทย โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เป็นผู้ช่วยเหลือกิจการของวัด แต่เดิมคนทั่วไปเรียกคณะนี้ว่า “คณะภคินีรักไม้กางเขน” ตามที่เคยเรียกกลุ่มสตรีใจศรัทธาที่เคยมีมาแต่เดิมแล้วล้มเลิกไป หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “ภคินีสามเสน” ตามสถานที่ตั้งของอาราม ภายหลังในปี ค.ศ. 1932 อารามถูกย้ายมาตั้งอยู่ที่คลองเตย และในปี ค.ศ. 1957 คณะได้รับการประกาศรับรองอย่างเป็นทางการว่าโดย ฯพณฯ พระสังฆราชหลุยส์โซแรงว่าเป็นคณะนักบวชที่ถูกต้องของพระศาสนจักรและมอบนามแก่คณะว่า “คณะภคินีพระหฤทัยแห่งกรุงเทพฯ” ตามความประสงค์ดั้งเดิมของคุณพ่อปีโอ และชื่อนี้ได้รับการเปลี่ยนให้ชัดเจนขึ้นในการประชุมสมัชชาใหญ่ของคณะ ปี ค.ศ. 1990 เป็น “คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ” อันเป็นชื่อทางการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

คณะเปิดโรงเรียนสอนเด็กและเยาวชน จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโคม โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ และโรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี

## 1.2 ประวัติโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ประกอบด้วย 5 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์
2. โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโลก
3. โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง
4. โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนาเวศม์
5. โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี

### 1.2.1 โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนแห่งแรกของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2477 โดยท่านอธิการินี เซราฟิน เดอ มารี ด้วยความเห็นชอบของพระสังฆราชเรอเน แปร์โรส ประมุขแห่งมิสซังโรมันคาทอลิกกรุงเทพฯ ได้รับใบอนุญาตจัดตั้งเป็นโรงเรียนเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2480 ใช้อักษรย่อว่า “พห” มีเนื้อที่ทั้งหมด 13 ไร่ 1 งาน 85 ตารางวา ตั้งอยู่เลขที่ 94 ถนนสุนทรโกษา แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110

ปัจจุบันโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นเตรียมอนุบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หลักสูตรสามัญ และหลักสูตร English Program โดยจัดการศึกษาตามพันธกิจ การศึกษาคาทอลิกเพื่อพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่ครบครัน ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้ได้รับการอภิบาลด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักของศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

### 1.2.2 โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโลก

โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโลก ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการในการจัดตั้งโรงเรียนเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2496 ให้ชื่อว่า โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโลก และใช้อักษรย่อว่า “พ.ห.” เป็นโรงเรียนสาขาที่ 2 ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งอยู่ที่ 60 ถนนเทศบาลดารี 4 ตำบลเมืองสุวรรณโลก อำเภอสุวรรณโลก จังหวัดสุโขทัย 64110 ปัจจุบันโรงเรียนเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นบริหารบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3

### 1.2.3 โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง

โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง เดิมชื่อโรงเรียนมารีสวรรค์ และคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ซื้อต่อจากคุณสุวรรณณี สุขดี ซึ่งเป็นเจ้าของโรงเรียน และเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ ให้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 26 พฤษภาคม 2512 ใช้อักษรย่อ “พ.ท.ด.” เป็นสาขาที่ 3 ของคณะภคินีพระหฤทัยของ

พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งอยู่เลขที่ 18/95 หมู่ 1 ถนนสรองประภา แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปริบาลถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6

#### 1.2.4 โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์ เดิมชื่อโรงเรียนมารีย์พัฒนา คณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ซื้อโรงเรียนมารีย์พัฒนามาเป็นกรรมสิทธิ์ ทำการโอนกิจการเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2533 เป็นที่ดินจำนวน 3 ไร่ 2 งาน 54 ตารางวา ใช้อักษรย่อ “พ.ท.พ.” เป็นโรงเรียนสาขาที่ 4 ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งอยู่ที่ 79 ซอยปริดิพพนมยงค์ 26 ถนนสุขุมวิท 71 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110 ปัจจุบันโรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปริบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

#### 1.2.5 โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี

โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี ได้รับความเห็นชอบของผู้ใหญ่ในคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ในการดำเนินกิจการตั้งโรงเรียนแห่งใหม่ที่จังหวัดนนทบุรี เพื่อการแพร่ธรรม และการให้บริการทางด้านการศึกษา การอบรมเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี มีความรู้ในเขตนี้ ทางคณะจึงได้ทำการขออนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการในการจัดตั้งโรงเรียนแห่งใหม่ขึ้น และได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 16 พฤษภาคม 2539 มีพื้นที่ 27 ไร่ 309 ตารางวา โดยใช้ชื่อว่า “โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี” ให้อักษรย่อว่า “พ.ท.น.” และเปิดทำการสอนครั้งแรกเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2539 โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี เป็นโรงเรียนสาขาแห่งที่ 5 ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งอยู่ที่ 59/25 ถนนติวานนท์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120 ปัจจุบันเปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปริบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

### 1.3 อำนาจหน้าที่

การดำเนินงานของโรงเรียน ดำเนินงานโดยคณะกรรมการการบริหารโรงเรียนและคณะกรรมการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน มีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และในตราสารจัดตั้งโรงเรียนดังต่อไปนี้

1.3.1 อัตรากำลังบุคลากรของโรงเรียน โรงเรียนพึงจัดอัตรากำลังบุคลากรได้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามระเบียบของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.)

1.3.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ และทำหน้าที่ของตนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 5554 และพึงประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

1.3.3 ครูและบุคลากรพึงเป็นผู้ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถืออย่างสม่ำเสมอ และให้ความเคารพต่อความเชื่อที่แตกต่าง

1.3.4 ครูและบุคลากรพึงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อตนเองและนักเรียน

1.3.5 ครูและบุคลากรพึงปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียนและให้ความร่วมมือกับทางโรงเรียนในทุกด้านอย่างเต็มความสามารถ

1.3.6 ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต มีอำนาจและรับผิดชอบสูงสุดในโรงเรียน มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่แทนและเป็นผู้แทนของนิติบุคคลโรงเรียนในการทำนิติกรรมกับบุคคลภายนอกและ/หรือหน่วยงานภายนอก โดยลงลายมือชื่อและประทับตราโรงเรียน

(2) กำกับดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนให้โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งคุณธรรม จริยธรรมและเป็นสนามแห่งการประกาศพระวรสาร

(3) ให้ความสำคัญกับชีวิตจิต ครอบครัว และชุมชนตามจิตตารมณ์แห่งการอภิบาลและพระวรสาร

(4) เป็นผู้บริหารและผู้รับผิดชอบสูงสุดของโรงเรียน

(5) แต่งตั้งผู้จัดการ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

(6) อำนวยความสะดวก เพื่อให้การบริหารงานทุกด้านของโรงเรียนเป็นไปโดยราบรื่น

(7) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และเป็นประธานกรรมการบริหารโรงเรียน

(8) เป็นผู้มอบนโยบายการบริหารและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการโรงเรียนแก่ผู้จัดการและผู้อำนวยการ

(9) กำกับดูแลการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบายของรัฐและคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

(10) ให้นโยบายการปฏิบัติงานแก่ครู และบุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียน

(11) พิจารณาการใช้งบประมาณของโรงเรียนตามที่คณะกรรมการบริหาร  
โรงเรียนอนุมัติ

(12) อนุมัติโครงการตามแผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน

(13) จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงเรียนอย่างน้อยภาคเรียนละ  
หนึ่งครั้ง

(14) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของโรงเรียน

1.3.7 ผู้จัดการโรงเรียน เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติ  
หน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตมีหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ดูแลรับผิดชอบการบริหารทั่วไปของโรงเรียน

(2) ดูแลรับผิดชอบงานด้านงบประมาณของโรงเรียน

(3) ดูแลรับผิดชอบในการจัดวางระบบบัญชี และจัดทำบัญชี โดยจัดทำสมุด  
รายวันทั่วไป บัญชีแยกประเภท จัดทำงบทดลอง และรายงานทางการเงินตามมาตรฐานบัญชีตาม  
กฎหมายว่าด้วยการบัญชี

(4) ดูแลรับผิดชอบบัญชีโรงเรียน แบบบัญชี เกณฑ์พึงรับพึงจ่าย

(5) ดูแลรับผิดชอบการรับเงิน การจ่ายเงิน การใช้เช็ค งานพัสดุครุภัณฑ์  
สถานที่และทรัพย์สินอื่นของโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ  
และข้อกำหนดของโรงเรียน

(6) ดูแลรับผิดชอบการจัดทำและส่งงบดุลประจำปี งบรายรับ รายจ่าย  
ประจำเดือนและประจำปี

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามตราสารจัดตั้ง ข้อกำหนด ระเบียบและข้อบังคับ  
ของโรงเรียน หรือตามที่ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตมอบหมาย

1.3.8 ผู้อำนวยการโรงเรียน เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาของ  
โรงเรียน ปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนด มีหน้าที่และความรับผิดชอบ  
ดังนี้

(1) ดูแลรับผิดชอบงานด้านวิชาการของโรงเรียน

(2) เป็นประธานคณะกรรมการงานด้านหลักสูตรและวิชาการของโรงเรียน

(3) ดูแลรับผิดชอบในการวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและแผนพัฒนา  
การศึกษา

(4) กำกับดูแลการบริหารและการจัดการการศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ แนวทางการจัดการศึกษาคาทอลิก ข้อกำหนดและนโยบายของโรงเรียน

(5) วางระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินงานของโรงเรียน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

(6) จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในและการประเมินคุณภาพจากภายนอก รวมทั้งรายงานผลการประเมินคุณภาพภายในต่อคณะกรรมการบริหารโรงเรียน หน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

(7) แต่งตั้งและถอดถอนผู้ช่วยผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ของโรงเรียนตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารโรงเรียนกำหนด โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตทุกครั้ง

(8) กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของครู บุคลากรทางการศึกษา และเจ้าหน้าที่ทุกแผนกของโรงเรียน

(9) จัดทำทะเบียนครู บุคลากรทางการศึกษา เจ้าหน้าที่ นักเรียน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้ การศึกษา ตามระเบียบที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกำหนด

(10) จัดทำหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาตามระเบียบของกระทรวงศึกษาธิการ

(11) ดูแลการจัดทำรายงานประจำปี เสนอให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียนให้ความเห็นชอบ

(12) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนดของโรงเรียน หรือตามผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาตมอบหมาย

1.3.9 คณะกรรมการบริหารโรงเรียน เป็นคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ประกอบด้วย

(ก) ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาต

(ข) ผู้จัดการ

(ค) ผู้ทรงคุณวุฒิ (จำนวนไม่เกิน 3 คน)

(ง) ผู้แทนผู้ปกครอง (จำนวน 1 คน)

(จ) ผู้แทนครู (จำนวน 1 คน)

(ข) ผู้อำนวยการ

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริหารโรงเรียน มีจำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน และไม่เกิน 8 คน มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(1) กำกับการดำเนินกิจการโรงเรียนให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ประกาศ คำสั่งและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และคณะกิตินิพระพุทธรูปของพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ

(2) กำหนดระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ของโรงเรียน

(3) ให้ความเห็นชอบนโยบายและแผนพัฒนาการจัดการศึกษาและหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียน

(4) เสนอแนวคิดด้านการจัดการศึกษาและการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน

(5) กำกับดูแลให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และการประกันคุณภาพภายนอกโรงเรียน

(6) ให้ความเห็นชอบการกำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าธรรมเนียมอื่นของโรงเรียน

(7) พิจารณาคำร้องทุกข์ของครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองและนักเรียน

(8) ให้ความเห็นชอบรายงานประจำปี และงบการเงินประจำปี

(9) ดำเนินการอื่นตามที่กฎหมายและพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 ระบุให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารโรงเรียน

(10) คณะกรรมการบริหารโรงเรียนต้องมีการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษาปกติ

1.3.10 ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้รับใบอนุญาต หรือผู้อำนวยการโรงเรียน ให้ปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ดังนี้ (จำนวนผู้ช่วยผู้อำนวยการ ตามขนาดของโรงเรียน)

(1) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(2) ฝ่ายบุคคลและงบประมาณ

(3) ฝ่ายวิชาการ



- (4) ฝ่ายกิจการนักเรียน
- (5) ฝ่ายปกครอง
- (6) ฝ่ายจิตตาศาสนา
- (7) ฝ่ายอาคารสถานที่และบริการ
- (8) ฝ่ายปฐมวัย
- (9) อื่น ๆ (ตามความจำเป็นของโรงเรียน)

1.3.11 ภาคนิเทศและครูคาทอลิก เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการสอนคำสอน การอบรมฟื้นฟูจิตใจ และร่วมกับฝ่ายอื่น ๆ ในการพัฒนาจริยธรรมในโรงเรียน

1.3.12 คณะครูและบุคลากรเป็นผู้ปฏิบัติงานของโรงเรียน ตามตำแหน่ง หน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยร่วมมือกับผู้บริหารโรงเรียนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของกระทรวงศึกษาธิการ และ ตามนโยบายของคณะภคินิเทศพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

#### 1.4 ขอบข่ายภารกิจ

คณะภคินิเทศพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 5 แห่ง แบ่งออกเป็น สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 1 แห่ง สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1 แห่ง สถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 2 แห่ง และ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 แห่ง โดยมีรายละเอียดภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 จำนวนโรงเรียนจำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	เกณฑ์นักเรียน	จำนวนแห่ง
ขนาดเล็ก	น้อยกว่า 500 คน	1
ขนาดกลาง	500 - 1,499 คน	1
ขนาดใหญ่	1,500 - 2,499 คน	2
ขนาดใหญ่พิเศษ	ตั้งแต่ 2,500 คน ขึ้นไป	1
<b>รวม</b>		<b>5</b>

ตาราง 2 จำนวนครูและผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	ครู (คน)	ผู้บริหาร (คน)
โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์	35	3
โรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก	56	2
โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง	159	5
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	138	4
โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี	268	3
<b>รวม</b>	<b>656</b>	<b>17</b>

คณะกรรมการพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยพระเยซูเจ้า (ปีคริสต์ศักราช 2017 - 2026) ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้ (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการศึกษิตตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า, 2561)

#### 1.4.1 วิสัยทัศน์

พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

#### 1.4.2 พันธกิจ

1.4.2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพของโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยฯ

1.4.2.2 พัฒนาคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และมาตรฐานสากล

1.4.2.3 พัฒนาการจัดการศึกษาตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.2.4 พัฒนาและปลูกฝังผู้เรียน ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.2.5 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.2.6 พัฒนาการจัดบรรยากาศ ภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

### 1.4.3 เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ดังนี้

1.4.3.1 ระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.3.2 คุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาระดับชาติ มาตรฐานการศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน และมาตรฐานสากล

1.4.3.3 จัดการศึกษาตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.3.4 คุณภาพผู้เรียน ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.3.5 คุณภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากร ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.3.6 จัดบรรยากาศ ภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

### 1.4.4 กลยุทธ์

1.4.4.1 กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างระบบการบริหารจัดการการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นความเป็นเอกภาพของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

1.4.4.2 กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษา ระดับชาติ มาตรฐานการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และมาตรฐานการศึกษาสากล

1.4.4.3 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาและเสริมสร้างการจัดการศึกษาตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.4.4 กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.4.5 กลยุทธ์ที่ 5 เสริมสร้างคุณภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากร ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

1.4.4.6 กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาและเสริมสร้างการจัดบรรยากาศ ภูมิทัศน์ และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

จากการศึกษาเอกสารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จัดตั้งขึ้นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาตามแนวจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า เพื่อเป็นการรื้อฟื้น และมองย้อนกลับ ไปสู่ประวัติศาสตร์ของคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตั้งแต่แรกเริ่มแห่งการก่อตั้งคณะฯ เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน มีแนวทางในการดำเนินงานการศึกษา ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคณะฯ สะท้อนถึงจิตตารมณ์ และยังรวมถึงนโยบายการจัดการศึกษาในอนาคต ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ (กรอบทิศทางแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579) ตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และแนวความคิดการจัดการศึกษามาตรฐานสากล มุ่งเน้นคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมุ่งประสิทธิผลของผู้เรียนซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ และเป็นเป้าหมายหลักที่ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกภาคส่วนต้องตระหนัก และเล็งเห็นความสำคัญที่จะต้องดำเนินการให้เกิดการพัฒนา เพื่อตอบสนองนโยบาย ดังกล่าวข้างต้น และที่สำคัญที่สุด ตอบสนองต่อจิตตารมณ์และพันธกิจการจัดการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า

## 2. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของนักวิชาการสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ดังนี้

### 2.1 ความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและแรงจูงใจซึ่งอาจเป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงินก็ได้เป็นค่าตอบแทนเสริมที่ให้กับสมาชิกขององค์กร เพื่อเสริมขวัญกำลังใจ รวมทั้งเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ และความมั่นคงในการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สิทธิการลาต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าเช่าบ้าน บริการรถรับส่ง การออมทรัพย์ การให้กู้ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต ประกันสังคม บำเหน็จบำนาญ (สมศักดิ์ เจตสุรกันต์, 2540, น. 5)

สมศักดิ์ เจตสุรกันต์ (2540, น. 5) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจเช่นเดียวกัน แต่ความแตกต่างอยู่ที่ว่า ประโยชน์เกื้อกูลมีความหมายที่กว้างกว่า เนื่องจากสวัสดิการเป็นประโยชน์เกื้อกูลอย่างหนึ่ง แต่ประโยชน์เกื้อกูลบางชนิดไม่ใช่สวัสดิการ โดยประโยชน์เกื้อกูลมีความหมายรวมถึงสิทธิประโยชน์บางอย่างที่องค์กรจัดให้เฉพาะบางตำแหน่ง เป็นสิทธิประโยชน์พิเศษเพิ่มเติมที่

ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของรัฐนอกเหนือจากเงินเดือนเช่น รถประจำตำแหน่ง ค่าเลี้ยงรับรอง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางสำหรับคู่สมรส การเป็นสมาชิกสโมสรหรือสมาคม เป็นต้น

ศุภชาญ อรัญสุวรรณค์ (2542, น. 16) กล่าวว่า สวัสดิการ คือ ผลประโยชน์หรือบริการที่สถานประกอบการหรือองค์กรจัดให้ นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นเงินเดือน เพื่อให้เกิดความสะดวกสบายและแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของบุคลากร

ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548, น. 227) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล คือ สิ่งจูงใจและเครื่องดึงดูดให้บุคลากรเข้าสู่ระบบข้าราชการและคงอยู่ในระบบข้าราชการ ประกอบไปด้วย

- (1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงิน
- (2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงิน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2555, น. 1-28) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ

- (1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน
- (2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

จีระ ประทีป (2558, น. 2) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตาม ที่องค์กรหนึ่ง ๆ จัดให้แก่บุคลากรของตนนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำอยู่แล้ว คำว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Welfare and Fringe Benefit) นั้น มีถ้อยคำอย่างอื่นอีก (หลายคำที่อาจใช้ทดแทนหรือใช้ในความหมายอย่างเดียวกันได้ เช่น รายได้พิเศษ (Extra Income) ประโยชน์และการบริการ (Benefit and Services) สวัสดิการ (Welfare) และค่าแรงงานที่ซ่อนเร้น (Hidden Payroll) หรือเรียกค่าตอบแทนทางอ้อม (Indirect Compensation) หากจะพิจารณารายละเอียดของคำนิยามมีนักวิชาการแต่ละคนได้อธิบายประเด็น เนื้อหาสาระบางประการที่แตกต่างกันคือ

(1) ประเด็นที่ว่าสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความหมายเฉพาะว่าต้องเป็นตัวเงินหรือไม่ ซึ่งในประเด็นนี้มีนักวิชาการบางคนเห็นว่าโดยความหมายอย่างแคบแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลหมายถึงเฉพาะที่บุคลากรขององค์กรได้รับเป็นตัวเงินเท่านั้น แต่ในความเห็นของนักวิชาการคนอื่นกลับเห็นว่าความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจะเป็นตัวเงินหรือมิใช่ก็ได้

(2) ประเด็นที่เกี่ยวกับขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งนักวิชาการแต่ละคนมีความเห็นแตกต่างกันไป ตั้งแต่ระดับที่กว้างที่สุดจนถึงระดับแคบลงมา

ในระดับที่กว้างที่สุด เป็นความเห็นของเดล โยเดอร์ (Dale Yoder) ซึ่งอธิบายความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลว่าหมายถึงสิ่งใด ๆ ก็ตามที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างของตนไม่ว่า จะเป็นการจ่ายในรูปแบบหรือประเภทใดก็ตาม ยกเว้นในส่วนของที่เป็นค่าจ้างแรงงานหรือเงินเดือน โดยตรง ซึ่งจากความหมายข้างต้นนี้ จึงถือได้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ยกเว้น เงินเดือนหรือค่าจ้าง ล้วนถือว่าเป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทั้งสิ้น

ส่วนในระดับที่แคบกว่านั้น เป็นความเห็นของนักวิชาการหลายคน โดยแต่ละคนต่างอธิบายในความเห็นที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ บางคนได้กำหนดขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้อย่างจำกัด ในขณะที่บางคนได้กำหนดขอบข่ายไว้กว้างขวางมากกว่า

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ม.ป.ป., น. 17) ได้ให้ความหมายของคำว่า สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์เกื้อกูลที่พนักงานได้รับจากองค์กรนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้ความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ และมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำรงชีวิต

จากการศึกษาความหมายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล นั้นหมายถึงค่าตอบแทนที่ได้รับนอกเหนือไปจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งมีทั้งที่เป็นเงินและไม่เป็นเงิน

## 2.2 ความสำคัญของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาความสำคัญของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลได้มีนักวิชาการให้ความสำคัญไว้ดังนี้

จีระ ประทีป (2558, น. 7-8) แต่เดิมบุคคลโดยทั่วไปไม่มีความเชื่อว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็ง ต่อมานักบริหารในองค์กรธุรกิจต่าง ๆ เริ่มสงสัยต่อความเชื่อ เช่นนั้น ทั้งนี้เพราะเริ่มเล็งเห็นว่า บุคคลทุกคนมิได้มีชีวิตอยู่ได้ด้วยอาหารการกินแต่เพียงอย่างเดียว เท่านั้น ในระหว่างทศวรรษ 1920 นักพฤติกรรมศาสตร์ชาวอเมริกันได้ศึกษาวิจัยและค้นพบถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือไปจากเงิน ว่ามีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังจะเห็นได้จากงานศึกษาวิจัยที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า การศึกษาวิจัยฮอว์ธอร์น (Hawthorne Study) ของ เอลตัน เมโย (Elton Mayo) โดยผลของการศึกษาวิจัยครั้งนั้นสรุปได้ว่า ความพอใจในงานของบุคลากรนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตขององค์กร

ดังนั้น เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตให้สูงขึ้น จึงจำเป็นต้องทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในงานเสียก่อน

ในระหว่าง ค.ศ. 1940 - 1960 ได้มีการกล่าวขวัญและยอมรับกันอย่างกว้างขวางถึงทฤษฎี ความต้องการของมนุษย์ นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับการจูงใจมากมายหลายคนพยายามจัดลำดับความต้องการของมนุษย์และอธิบายเชื่อมโยงไปถึงพฤติกรรมการทำงานของมนุษย์ด้วยข้ออธิบายของนักจิตวิทยาเหล่านี้ มักจะเน้นให้เห็นถึงความไม่สำคัญของเงินในฐานะที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้ บุคลากรทำงานเหมือนดังความเชื่อแต่เดิม

ต่อมาในระหว่างปลายทศวรรษ 1960 ถึงต้นทศวรรษ 1970 ชาวอเมริกันโดยทั่วไปเริ่มเกิดความสนใจถึงโครงการประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่จัดตั้งขึ้นในระยะก่อนหน้านั้น และสงสัยถึงความสามารถของรัฐบาลสหรัฐ ที่จะให้หลักประกันเกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่ดี บุคคลเหล่านี้เริ่มรู้สึกว่าการทำงานหนักเพื่อเร่งสะสมความมั่งคั่งเป็นสิ่งที่จะช่วยรักษา และปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพของตนไว้ได้ ดังนั้นจึงหันมาเน้นในเรื่องการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนและการเพิ่มผลผลิตให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเท่ากับว่าแต่ละคนจะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นในอัตราส่วนที่เป็นทางเดียวกัน ประกอบกับในช่วงกลางทศวรรษ 1970 ได้เกิดปัญหาเงินเฟ้อโดยทั่วไป เกิดภาวะเศรษฐกิจผันผวน ทำให้คนส่วนใหญ่ต้องเร่งขวนขวายแสวงหารายได้และสะสมเงินทองมากยิ่งขึ้น เพื่อมิให้ตนเองต้องได้รับความเดือดร้อนในภาวะเช่นนี้ ซึ่งเหตุการณ์เช่นนี้ นักวิชาการหลายคนตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับลักษณะคล้ายคลึงกับเหตุการณ์ในระยะต้นศตวรรษ 1900

หากจะพิจารณาในแง่ขององค์กรที่ต้องรับผิดชอบในค่าใช้จ่ายส่วนนี้แล้ว นับตั้งแต่ที่องค์กรหนึ่ง ๆ ได้เริ่มจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันนี้ จะพบเห็นได้ว่าทุกองค์กรจะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับทุกปีตามจำนวนบุคลากรที่องค์กรมีเพิ่มขึ้นและตามรูปแบบของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่องค์กรให้เพิ่มมากขึ้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความจำเป็นหลายประการซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นความสำคัญต่อองค์กรและความสำคัญต่อบุคลากรขององค์กร

(1) ความสำคัญต่อองค์กร สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีความสำคัญหรือประโยชน์โดยตรงต่อองค์กรอย่างน้อย 9 ประการ คือ

- (1.1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรให้สูงขึ้น
- (1.2) ช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร
- (1.3) เป็นการบำรุงขวัญของบุคลากรขององค์กร
- (1.4) เป็นการช่วยประชาสัมพันธ์และชุมชนสัมพันธ์ให้แก่องค์กร
- (1.5) ช่วยลดอิทธิพลของสหภาพแรงงานและการแทรกแซงจากรัฐบาล

(1.6) ช่วยเหลือในการคัดสรร คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

(1.7) ลดการร้องทุกข์

(1.8) ป้องกันการแย่งชิงบุคลากรขององค์กรคู่แข่ง

(1.9) ทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรมากขึ้น

(2) ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กร สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล นอกจากนี้จะมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว ยังมีความสำคัญหรือประโยชน์ต่อบุคลากรแต่ละคนและทุกคนอีกด้วย กล่าวคือ

(2.1) ช่วยทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น

(2.2) ทำให้บุคลากรมีความสะดวกสบายในการใช้เครื่องอุปกรณ์ต่าง ๆ ใน  
การปฏิบัติงาน

(2.3) ทำให้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การงาน

(2.4) ช่วยทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากรกับองค์กรดีขึ้น

(2.5) ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงาน การกลางาน และการขาดงาน

(2.6) ช่วยขจัดความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน

(2.7) ช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

(2.8) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานการครองชีพของบุคลากรให้สูงขึ้น

(2.9) ช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในสภาพที่ดี ไม่

ต้องตกอยู่ภายใต้ภาวะกังวลใจอยู่ตลอดเวลาจนไม่อาจปฏิบัติงานได้ตามปกติ

### 2.3 วัตถุประสงค์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

เพ็ญศรี วายวานนท์ และเลขา วัลไพจิตร (2523, น. 1 อ้างถึงใน บรรณากรณ์ อมรพรสิน, 2545, น. 16-17) กล่าวว่า ภายในองค์กรทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Dwivede (1982, p. 239) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เพื่อเพิ่มผลผลิตที่ได้รับจากคนงาน ทำให้คนงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กรและรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530, น. 20) กล่าวว่า การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันกับ



องค์การ ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับในคุณค่าและความสามารถ

บรรณารักษ์ อมรพรสิน (2545, น. 17) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรลดความตึงเครียดในการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร นอกจากนี้ ยังก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

#### 2.4 ขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

จากการศึกษาขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มีนักวิชาการชาวต่างประเทศได้กำหนดขอบข่ายไว้ดังนี้ (จีระ ประทีป, 2558, น. 5-6)

Belcher (1974) ได้กำหนดขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ 5 ประการ คือ

(1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เนื่องจากการทำงานพิเศษ เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น

(2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เมื่อมิได้ทำงาน เช่น สิทธิการลาป่วย ลาภิจ ลาพักร้อน เป็นต้น

(3) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เพื่อประกันความมั่นคงให้แก่พนักงานลูกจ้าง เช่น การประกันชีวิต เป็นต้น

(4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เพื่ออำนวยความสะดวกสบายหรือเป็นการบริการในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดบริการรถรับส่ง เป็นต้น

(5) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เพื่อเป็นรางวัลตอบแทน เช่น โบนัส เป็นต้น

Henderson (1984) ได้อธิบายขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ 4 ประการ คือ

(1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ให้เพื่อความมั่นคงและสุขภาพอนามัยของพนักงานลูกจ้าง เช่น การประกันสังคม การประกันการว่างงาน เป็นต้น

(2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้เมื่อมิได้ทำงาน เช่น การให้สิทธิลาหยุด โดยยังคงได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ เป็นต้น

(3) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นบริการต่าง ๆ เช่น การจัดบริการขายสินค้าราคาถูก เป็นต้น

(4) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่จ่ายให้โดยไม่ถือว่าเป็นประโยชน์ตอบแทนโดยตรงแต่ถือว่าการจ่ายให้เป็นพิเศษหรือเพื่อบริการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลนี้อาจจำแนกออกเป็น 2 รูปแบบย่อย คือ

(4.1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้สำหรับการทำงานประเภทที่เสี่ยงอันตราย หรือทำด้วยความยากลำบาก มีปัญหาอุปสรรคมาก หรือไม่มีผู้ใดปรารถนาจะทำ เช่น งานที่ต้องทำในวันหยุด งานเสี่ยงต่อการสูญเสียชีวิตหรืออวัยวะ เป็นต้น

(4.2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่จ่ายให้แก่ผู้ที่สามารถทำงานได้ผลเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ หรือสามารถลดต้นทุนการผลิตต่อหน่วยให้น้อยลง

Meggison (1969) ได้กำหนดขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลออกเป็น 2 ประการสำคัญ คือ

(1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ให้เพื่อความมั่นคงของพนักงานลูกจ้าง เช่น บำเหน็จบำนาญ เงินชดเชยการว่างงาน การประกันชีวิต เป็นต้น

(2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ให้เพื่อเกิดความพึงพอใจในงาน เช่น การลาป่วย การหยุดพักผ่อนประจำปี การจัดบริการอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ เป็นต้น

จากการศึกษาขอบข่ายของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า ขอบข่ายที่กว้างที่สุดแล้ว ทุกสิ่งทุกอย่างที่องค์กรหรือนายจ้างจัดให้แก่บุคลากรของตนที่นอกเหนือไปจากเงินเดือน หรือค่าจ้างแล้ว ถือได้ว่าเป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลทั้งสิ้น และหากจะพิจารณาในขอบข่ายที่แคบลงมาแล้ว สามารถจำแนกสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลออกได้ 2 ประการคือ

(1) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน

(2) สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

## 2.5 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลไว้ว่า (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2559)

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefit / Fringe Benefit)

(1) สวัสดิการคือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถแบ่งออกเป็นสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน ซึ่งประกอบด้วย ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ บำเหน็จ

ความชอบและบำเหน็จ บำนาญ ในส่วนของสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินนั้นจะประกอบด้วย การลา ประเภทต่าง ๆ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์

(2) ประโยชน์เกื้อกูลคือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ข้าราชการ เพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือในระบบราชการไทยมีการกำหนดค่าตอบแทนในลักษณะอื่นที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนหลักหรือเงินเดือน ได้แก่ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2555, น. 29-30)

### 2.5.1 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน เป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นตัวเงิน มีหลายประเภทดังนี้

(1) การให้เงินกู้ยืมต่าง ๆ เป็นการให้เงินกู้ยืมสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์

(2) การให้เงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ เป็นการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานในกรณีต่าง ๆ เช่น กรณีผู้ปฏิบัติงานหรือครอบครัวผู้ปฏิบัติงานเสียชีวิต กรณีคลอดบุตร กรณีสมรส กรณีอุปสมบท กรณีเยี่ยมไข้

(3) การศึกษาบุตร/ทุนการศึกษา เป็นการให้ค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาแก่นบุตรของผู้ปฏิบัติงาน หรือเป็นทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงานในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่องค์กรกำหนด

(4) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเป็นการจ่ายเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าที่พัก และค่าอาหาร สำหรับการเดินทางทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(5) การรักษาพยาบาล เป็นค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้เพื่อการดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดขององค์กร

(6) เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เช่น เงินค่าปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ เงินค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา เป็นต้น

(7) บำเหน็จบำนาญ เป็นสวัสดิการที่องค์กรจ่ายให้แก่ข้าราชการเพื่อตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการมา

### 2.5.2 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. 2555 (2555, น. 1-11) ได้แบ่งประเภทการลาไว้ 11 ประเภท และ ก.ค.ศ. ได้กำหนดผู้มีอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตและอำนาจพิจารณาหรืออนุญาตการลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ในการลาประเภทต่าง ๆ ไว้ เรื่องของการลานั้นมีความเชื่อมโยงผูกพันในด้านการเงินหลายประเด็น ทั้งการได้รับเงินเดือนระหว่างลา การได้รับเงินวิทยฐานะ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งจะขอกล่าวไว้ ณ ที่นี้ตามลำดับดังนี้

(1) การลาป่วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา อนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 60 วัน ผอ.สพท. อนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 120 วัน การลาป่วยที่รักษาตัวเป็นเวลานาน ปีหนึ่งลาโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 60 วันทำการ แต่หากหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ให้จ่ายเงินเดือนต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกิน 60 วันทำการ (รวม 2 ขั้นตอน ไม่เกิน 120 วันทำการ เลขาธิการ กพฐ. มอบอำนาจให้ ผอ.สพท. มีอำนาจพิจารณาอนุญาตแล้ว) ถ้าเกินไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วันทำการ

(2) การลาคลอบบุตรผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ผอ.สพท. อนุญาตได้ลาได้ไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน 90 วัน

(3) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ผอ.สพท. อนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 15 วันทำการ และหากลาภายใน 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ หากลาเมื่อพ้น 30 วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ในส่วนของเงินวิทยฐานะอยู่ระหว่างพิจารณา กำหนดรายละเอียด เนื่องจากเป็นประเภทการลาที่กำหนดขึ้นใหม่

(4) การลากิจส่วนตัว ผู้อำนวยการสถานศึกษา อนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 30 วัน ผอ.สพท. อนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน 45 วัน ปีหนึ่งลาโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 45 วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มรับราชการ ลาโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ การลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอบบุตร ลาได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน 45 วันทำการ แต่ในปีที่เริ่มรับราชการให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน 15 วันทำการ

(5) การลาพักผ่อน ผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ผอ.สพท. อนุญาตได้ลาได้ปีละ 10 วันทำการ หากมิได้ลาหรือลาไม่ครบ ให้สะสมรวมกับปีต่อ ๆ ไปได้ไม่เกิน 20 วันทำการ แต่สำหรับผู้รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี สะสมได้ไม่เกิน 30 วันทำการ ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาและได้หยุดราชการตามวันหยุดภาคการศึกษาเกินกว่าวันลาพักผ่อน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน ในส่วนของเงินวิทยฐานะหากลาพักผ่อนเกินสิทธิไม่ให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลา

(6) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ สำหรับผู้ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน หากตั้งแต่เริ่มรับราชการ ผู้ใดยังไม่เคยอุปสมบท หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ให้ผู้นั้นเ็นลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้วแต่กรณี ได้ไม่เกิน 120 วัน โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาต (เลขากิจการ กพฐ. มอบอำนาจให้ ผอ.สพท. มีอำนาจพิจารณาอนุญาตแล้ว) ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน 60 วัน

(7) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ลาได้โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา แต่เมื่อครบกำหนดแล้วไม่มารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการภายใน 7 วัน ให้งดจ่ายเงินเดือนไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติราชการ แต่หากหัวหน้าส่วนราชการเห็นสมควร ให้จ่ายเงินเดือนต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกิน 15 วัน หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาต ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน 60 วัน

(8) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกิน 4 ปี นับแต่วันไป จนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติราชการ หากผู้อนุญาตเห็นสมควรให้ลาเกิน 4 ปี ก็ได้ แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 6 ปี ในประเทศผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ผอ.สพท. อนุญาตได้ต่างประเทศหัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาต ในส่วนของเงินวิทยฐานะให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลาได้ไม่เกิน 60 วัน

(9) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ ลาได้โดยไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่อัตราเงินเดือนที่ได้รับจากองค์การระหว่างประเทศต่ำกว่าอัตราเงินเดือนของทางราชการ ให้ได้รับเงินเดือนจากทางราชการสมทบ รวมแล้วไม่เกินอัตราเงินเดือนของทางราชการที่ได้รับอยู่ในขณะนั้น รัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณาอนุญาตในส่วนของเงินวิทยฐานะไม่ให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลา

(10) การลาติดตามคู่สมรส (คู่สมรสไปปฏิบัติหน้าที่ราชการในต่างประเทศ) ลาได้โดยไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เป็นเวลาไม่เกิน 2 ปี กรณีจำเป็นอาจอนุญาตให้ลาต่อได้อีก 2 ปี แต่รวมแล้วต้องไม่เกิน 5 ปี ถ้าเกิน 4 ปี ให้ลาออกจากราชการ หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาต ในส่วนของเงินวิทยฐานะไม่ให้เบิกจ่ายเงินวิทยฐานะระหว่างลา

(11) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ สำหรับผู้ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติราชการในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ ลาไปเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ ลาได้ตาม

ระยะเวลาที่กำหนดในหลักสูตรโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาแต่ต้องไม่เกิน 12 เดือน หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาอนุญาต ในส่วนของเงินวิทยฐานะอยู่ระหว่างพิจารณากำหนดรายละเอียด เนื่องจากเป็นประเภทการลาที่กำหนดขึ้นใหม่

จากการศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล สรุปได้ว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลสามารถจัดได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่เป็นเงิน และกลุ่มที่ไม่เป็นเงิน

### 3. หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความหมาย ความสำคัญ และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคน ดังนี้

#### 3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในยุคปัจจุบัน มักจะมีแนวคิดและกระบวนทัศน์ที่ไม่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรมากนัก กล่าวคือไม่มองประเด็นทางสังคม มักจะเน้นถึงกลยุทธ์และการขับเคลื่อนองค์กรตามความจำเป็นทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสมดุลของชีวิต และเมื่อบุคคลมีชีวิตที่ไม่สมดุลระหว่างงานและคุณภาพชีวิต ย่อมก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมหรือเสี่ยงเจ็บบของบุคคลในสังคมอาชีพที่มีอาชีพเรียกร้องได้ (ฉัตรพงษ์ วงษ์สุข, 2550) คนส่วนใหญ่มักคิดว่า ความสำเร็จของชีวิตคือ การมีอาชีพการงานที่ดี และได้รับค่าตอบแทนสูง แต่การจะมีตำแหน่งสูงและมีฐานะที่ดี จำเป็นต้องทุ่มเทแรงกายแรงใจ โดยอาจจะไม่คำนึงถึงชีวิตครอบครัว หรือชีวิตส่วนตัว ดังที่ ผจกญ เฉลิมสาร (2551) ได้กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง และการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก ฉะนั้น ถ้ามนุษย์มีความสุขหรือมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลนั้นให้มีความสุข นั่นหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

สำหรับสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพตามมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษามีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และถูกกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะถูกเพิกถอนใบประกอบวิชาชีพได้ ถ้าไม่ผ่านเกณฑ์ตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ จะเห็นว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกเรียกร้องให้มีคุณภาพในการทำงาน สำหรับคุณภาพชีวิตของคน

และบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 55 กำหนดไว้ว่าให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เพื่อให้มีรายได้ที่เพียงพอและเหมาะสมกับฐานะทางสังคมและวิชาชีพ อีกทั้งมีกองทุนส่งเสริมครู จัดสรรเงินอุดหนุน ให้รางวัลเชิดชูเกียรติ และอื่น ๆ จะเห็นว่าแนวคิดของการศึกษาแห่งชาติต้องการให้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาอีกด้วย (สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2542)

จากแนวคิดทั้งสองกลุ่มที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาเปรียบเสมือนหน่วยงานหนึ่งซึ่งเรียกร้องคุณภาพการทำงาน และในทำนองเดียวกันก็คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยเหตุผลที่ว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมมีความสุขและมีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมีความสุขไปด้วย ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรมีการบริหารจัดการที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตของมนุษย์

### 3.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

ในการศึกษาถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ผู้วิจัยขอ นำเสนอความหมายของคุณภาพชีวิตให้ทราบก่อน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต ดังนี้

#### 3.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิต ตามความหมายในพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2538) ประกอบด้วย 2 คำคือ "คุณภาพ" หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล ส่วน "ชีวิต" หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

พิพัฒน์ จันทรา (2542, น. 14) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองเห็นชีวิตของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา ความรู้สึกนึกคิด และในขณะเดียวกันมนุษย์มีความสำคัญต่อการเมืองและเศรษฐกิจ เพราะฉะนั้นคุณภาพชีวิตของมนุษย์จึงพิจารณาชีวิตของแต่ละบุคคลได้จาก วัย เพศ การศึกษาในวิชาสาขาต่าง ๆ และภูมิหลังของมนุษย์

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา (2543, น. 9) ได้ให้นิยามความหมายคุณภาพชีวิตว่า หมายถึงบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระของบุคคลอื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้กับผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักรักตัวเอง รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดีไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของมนุษย์ ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบสังคมที่มนุษย์อาศัยอยู่ และจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย ความคาดหวัง มาตรฐานของสังคมและ

สิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เป็นแนวคิดที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในเรื่องของสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความเป็นอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม จุดเน้นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO คือ คุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเข้าด้วยกัน อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1993, p. 40) ได้ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพึงพอใจในความต้องการของมนุษย์

จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การมีความเป็นอยู่ที่ดี มีคุณภาพของบุคคลที่ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานที่เพียงพอและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพของแต่ละบุคคล ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด เศรษฐกิจส่วนบุคคลหรือครอบครัวเป็นบุคคลที่รู้จักรักตนเอง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มองโลกในแง่ดี มีความศรัทธา และสัมพันธภาพที่ดีต่อสิ่งแวดล้อม

### 3.2.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

สำหรับการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ผู้วิจัยได้ศึกษาจากผู้ที่ศึกษาและได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุขุม คำแหง (2542, น. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจ เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

เดวิส (Davis, 1977, p. 53) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

เดลาโมเต้ และทาเคซาวา (Delamote & Takezava, 1994, p. 2-3) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการ



ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งล้วนมีผลต่อความพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขา

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเอื้อยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

โกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546, น. 7-8) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของครู หมายถึง สภาพการทำงานที่ครูมีความรู้สึกพึงพอใจ ซึ่งประเมินได้โดยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของครูใน 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความเป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. การปฏิบัติงานในสังคม

ทัศนาศวกศักดิ์ (2549, น. 24) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวพันการทำงานของแต่ละบุคคล เป็นหนทางและแนวทางในความก้าวหน้าของการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายและความ

ปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ เป็นต้น

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1993, p. 123 อ้างถึงใน ปราโมทย์ แก่นอินทร์, 2544, น. 16) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองรูปแบบงานที่จะช่วยปรับปรุงให้ คนทำงานอย่างมีความสุขและประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลกระทบของงานที่มีต่อประสิทธิภาพ ขององค์กร และความพอใจต่อการแก้ปัญหาและการตัดสินใจภายในองค์กร

มอนดี้ และโนท (Mondy & Note, 1996, p. 65 อ้างถึงใน ตรีชาภา อุ่นเรือน, 2545, น. 18) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ขอบเขต ทั้งหมดของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากในองค์กรนั้น ๆ หรือระดับของความ พึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ได้รับการสนองตอบความต้องการ

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ หมายถึง ลักษณะการทำงานของคุณ คุณครูในโรงเรียนที่มีต่อความรู้สึกพึงพอใจทั้งด้านส่วนตัว ความสัมพันธ์กับโรงเรียนและ สภาพแวดล้อม ทำให้คุณและบุคลากร รวมทั้งชุมชนได้รับรู้ และแสดงออกซึ่งเจตคติ ค่านิยมที่ดีต่อ สังคมภายนอกโรงเรียน รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน การสนับสนุนส่งเสริมความสามารถของคุณ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีความยุติธรรมและสมดุล ระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

### 3.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ในการบริหารจัดการองค์กรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีปัจจัยหลาย อย่าง แต่สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลุล่วงได้ดี คือตัวบุคคลซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนทุก สิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (ภูษณิศา เมธาธรรมสาร, 2548, น. 5) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงต้องให้ความสำคัญของคุณ ภาพชีวิตการทำงาน ก็คือประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมากมาย ในการทำให้บุคลากรอยู่กับ องค์กรยาวนาน (นฤตล มีเพียร, 2541, น. 16) เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Cultural Organization) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในด้าน จิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และ ส่งเสริมให้ได้ผลิตผลและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาณี ฝนทอง มงคล (2546, น. 17) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานของ องค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเชื่อมโยงกับหน่วยต่าง ๆ ของระบบเข้าด้วยกัน

สำหรับการบริหารงานในสถานศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องศึกษา และวิเคราะห์การส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากบุคลากรครูเป็นบุคคลที่มีความต้องการด้านมนุษย์ในการดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับความเป็นอยู่และฐานะอาชีพ ผู้บริหารส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู (พินันท์ พรประสิทธิ์, 2541, น. 24-25) จะเห็นว่าแนวคิดแก่องค์กรหรือโรงเรียนพิจารณาพื้นฐาน การดำรงชีวิตของมนุษย์ซึ่งหลักใหญ่ ๆ ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่กันและกัน ได้รับการยอมรับในความสำเร็จและมีโอกาสปรับปรุงทักษะความรู้

ทัศนาศาสตร์ (2549, น. 20) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตว่า เป็นสิ่ง ที่มนุษย์ทุกคนต้องการและมีความหมาย เป็นศูนย์กลางของมนุษย์ และสามารถตอบสนองการ สร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของมนุษย์ รวมทั้งความต้องการความสุข เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ ของคุณภาพชีวิต มีสองประการที่มีความสำคัญต่อมนุษย์ ได้แก่ ความพึงพอใจของมนุษย์ และ ความสำเร็จของคุณลักษณะบางอย่างของมนุษย์ ซึ่งรูปแบบที่แสดงออกมี 3 ลักษณะคือ ความเป็นอยู่ ความเป็นเจ้าของ และความสำเร็จ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงด้านสุขภาพ ร่างกาย สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุม การประเมินตนเองคุณค่า ความเชื่อและ จิตวิญญาณ

2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคล เพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการและ กิจกรรมสังคม

3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหวัง ความปรารถนา การให้การสนับสนุน การปรับปรุง การพัฒนา การรักษาความรู้และ พัฒนาทักษะ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู คือ ผู้บริหารต้องเข้าใจถึง ความเป็นมนุษย์ของครูในโรงเรียนที่มีความต้องการปัจจัยพื้นฐานไม่ว่าในด้านสุขภาพร่างกาย การ ปฏิบัติหน้าที่ให้มีความสุข ความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมคู่ควรแก่อาชีพ การมี เศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัว การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารที่ตอบสนองให้ บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตดังที่กล่าวนี้ จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์กร คือบุคลากรครูสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นทรัพยากร

มนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ และผู้บริหารสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของบุคลากร ครูได้อย่างเต็มที่

### 3.4 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ที่เกี่ยวข้องขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรครู ดังนี้

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานสมควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของตน และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) มีความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรเปิดโอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในงานของตน
5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า ทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตนเอง กล่าวเปิดเผยตนกับผู้อื่น และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม
6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางจะปกป้องตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไปทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อบัณฑิตบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) การแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

เฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, p. 29-38) วิจารณ์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตได้ 4 องค์ประกอบ คือ

1. สุขภาพหน้าที่ (Health and functioning) ได้แก่ การดูแลสุขภาพตนเอง การพักผ่อน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัว
2. สังคมเศรษฐกิจ (Socioeconomic) ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย
3. จิตวิญญาณ (Psychological spiritual) ได้แก่ ความพึงพอใจในชีวิต ความสงบทางจิตใจ การบรรลุเป้าหมายในชีวิต ความพึงพอใจเรื่องทั่ว ๆ ไป
4. ครอบครัว (Family) ได้แก่ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตรภวาระ สุขภาพของครอบครัว

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคล ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความเชื่อส่วนบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อม (WHOQOL Group, 1994) ต่อมาในปี ค.ศ. 1995 ทีมพัฒนาคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ได้จัดองค์ประกอบใหม่โดยรวมองค์ประกอบบางด้านเข้าด้วยกัน คือ ด้านร่างกายกับด้านระดับความเป็นอิสระของบุคคลและด้านจิตใจกับด้านเชื่อส่วนบุคคล จึงเหลือเพียง 4 องค์ประกอบ ดังนี้ (WHOQOL Group, 1994)

1. ด้านร่างกาย (Physical health) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของตนเองซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน
2. ด้านจิตใจ (Psychological) คือการรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship) คือการรับรู้ด้านความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น การรับรู้ถึงการที่ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นในสังคม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของคน ผู้วิจัยใช้แนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ สุขภาพหน้าที่สังคม เศรษฐกิจ จิตวิญญาณ และครอบครัว และใช้แนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม มาเป็นข้อมูลประกอบกับรายละเอียดทั้ง 4 ด้านข้างต้น ซึ่งตัวแปร 4 ด้านดังกล่าวนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษารายละเอียดดังต่อไปนี้

#### คุณภาพชีวิตการทำงานของคนใน 4 ด้าน

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992) คือ สุขภาพหน้าที่ สังคม เศรษฐกิจ จิตวิญญาณ และครอบครัว โดยมีทฤษฎีลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ประกอบเป็นเนื้อหาสาระหลักของตัวแปรทั้ง 4 ด้าน อีกทั้งผู้วิจัยยังได้นำแนวคิดของนักวิชาการอื่น ๆ มาบูรณาการเป็นเนื้อหาสาระหลักในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

##### 3.4.1 ด้านสุขภาพหน้าที่

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, p. 25) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตของบุคลากรคนในด้านสุขภาพหน้าที่ คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคลซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน ได้แก่ การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสุขสบาย การรักษาทางการแพทย์ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน จากแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ ดังที่กล่าวมา สามารถนำแนวคิดของ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และงานกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มาประกอบเป็นเนื้อหาสาระหลักของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพหน้าที่ พร้อมกับนำเสนอหลักการและแนวคิดของนักวิชาการบางท่านเสริมในแต่ละประเด็นดังนี้

### 3.4.1.1 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำหายซึ่งจากการทำงานของตน การที่บุคลากรควรมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงก็คือสุขภาพหน้าที่ในเรื่องของสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมการทำงาน ความสะอาดของที่ทำงานเป็นที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิ ความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน เครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลต่อความพอใจในงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยเพิ่มเติม ดังนี้

คมกฤษ รัตนคร (2541, น. 26) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางด้านการเมืองและเศรษฐกิจ (Political and Economic Environment)
2. ลักษณะของอาชีพ (Occupational characteristics) ความพึงพอใจมีความสัมพันธ์กับระดับอาชีพและลักษณะของอาชีพ
3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (Organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือการเป็นศูนย์กลางและลักษณะของความเป็นทางการมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (Decision making style) แบบของการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict management style) ความร่วมมือของกลุ่มและความขัดแย้งของบทบาทล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจในงานด้านนี้เช่นกัน
4. เทคโนโลยี (Technology) เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงานใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ
5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (Job and job environment) ลักษณะของสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถของเขา

เฮอิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968, p. 35) ได้จัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทางกายภาพ รวมถึงการออกแบบและจัดสถานที่ทำงาน การติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในขณะเดียวกัน บุคคลก็มีความต้องการมีความปลอดภัย ดังนั้นสภาพการทำงานที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีลักษณะที่ต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ไม่ต้องมีชีวิตอย่างหวาดระแวง วิตกกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่าง ๆ

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงจนเกินไป และต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

จะเห็นว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย การสร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออก การทุ่มเทในการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมไปถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนของโรงเรียนจะช่วยให้ครูเกิดความสบายใจ มีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่ มีการดูแลรักษาสถานที่ จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

#### 3.4.1.2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ได้นำเสนอแนวคิดที่เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน สังคมทุกสังคมต้องมีระเบียบเป็นแนวทางให้คนในสังคมปฏิบัติ เพื่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกันด้วยความเคารพซึ่งกันและกันซึ่งเราสามารถเรียกว่าวิถีชีวิตของคนในสังคมหรือวัฒนธรรมขององค์กร นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารประชาธิปไตยในองค์กรหรือระเบียบข้อบังคับเพิ่มเติม ดังนี้

แอลเวสสัน (Alvesson, 1987, p. 4-8) กล่าวว่าลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรมีดังนี้

1. พฤติกรรมที่สังเกตได้สม่ำเสมอ (Observed behavioral regularities)
2. บรรทัดฐาน (Norms) ที่ยึดถือเป็นมาตรฐานของพฤติกรรมและแนวทางปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดจะต้องทำอย่างน้อยแค่ไหนในการปฏิบัติงาน



3. ค่านิยมที่มีลักษณะเด่น (Dominant values) เป็นค่านิยมส่วนใหญ่ที่บุคคลในองค์การยอมรับให้การสนับสนุนและคาดหวังในการปฏิบัติงานร่วมกัน

4. ปรัชญาขององค์การ (Philosophy) เป็นความเชื่อถือขององค์การในการปฏิบัติงานและการให้บริการ

5. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules) เป็นระเบียบแบบแผนและแบบอย่างในการปฏิบัติงาน

6. บรรยากาศขององค์การ (Organization Climate) ซึ่งเป็นสิ่งที่สมาชิกขององค์การกำหนดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและนอกองค์การด้วย

วอลตัน (Walton, 1974, p. 11 อ้างถึงใน ภคินี โอฟ้าริชาติ, 2547, น. 18-19) ได้ให้แนวคิดในเรื่องระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. ความเป็นส่วนตัว (Privacy) ชีวิตนอกเวลาการทำงาน
2. ความมีอิสระในการพูด (Free speed) บุคลากรมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่อหัวหน้างานหรือผู้บริหาร โดยปราศจากการโต้ตอบหรือแก้แค้น
3. การมีความเสมอภาค (Equity) คือการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเท่าเทียมในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน
4. กระบวนการที่ถูกต้อง (Due process) ปกครองกันด้วยระเบียบข้อบังคับมิใช่ปกครองด้วยตัวบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกัน ทางความคิดและอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่า องค์การที่ประกอบไปด้วยสมาชิกเป็นจำนวนมากจำเป็นต้องมีการจัดระเบียบ แบบแผนปฏิบัติและถือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

### 3.4.1.3 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงงานและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสังคม กิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าและความสำคัญของงาน เป็นปัจจัยประการหนึ่งที่สำคัญคือการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังที่ วัฒนธรรม รัชย์ศรี (2546, น. 29) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมถือเป็นกิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ ภูทธิโชติ (2546, น. 9) ว่าการปฏิบัติงานในสังคม หมายถึง ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น สร้างความศรัทธาเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดี

นอกจากนี้กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จะสามารถบูรณาการทางสังคม (Social Integration) นั่นคือการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หรือระหว่างองค์กรกับสังคมทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (เชษฐา ไชยเดช, 2550, น. 26) ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ (Brotherhood) แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิด กลายเป็นระบบพรรคพวก การที่คนในองค์กรมีการยอมรับกันและกันด้วยบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร ให้โอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่นถือเป็นสังคมสัมพันธ์ที่เป็นกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งรวมไปถึงการปฏิบัติงานที่เกิดประโยชน์โดยรวม วิธีการเสริมสร้างบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ดีที่สุดคือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12 อ้างถึงใน ภคินี โอฟาริกชาติ, 2547, น. 19) ได้เสนอว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมจัดกิจกรรมขึ้นในนามหน่วยงานเพื่อดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่บุคคลจะทำงานร่วมกับสังคมให้ได้ดีนั้นจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์เป็นอย่างดี

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสุขภาพหน้าที่ หมายถึง ความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานด้านสุขภาพของครู สภาพแวดล้อม ความปลอดภัยและกิจกรรมสังคม ได้แก่ การดูแลสุขภาพกายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานโรงเรียน การให้ค่าปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาต่าง ๆ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชนโดยการทำโครงการพัฒนาชุมชน หรือเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่น

### 3.4.2 ด้านสังคมเศรษฐกิจ

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, p. 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านสังคมเศรษฐกิจ ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ รายได้ การทำงาน เพื่อนร่วมงาน ที่อยู่อาศัย เป็นต้น องค์ประกอบดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในตัวครูและบุคคลอื่นในชุมชน เป็นการรับรู้ถึงการได้รับความช่วยเหลือจากคนอื่นในสังคม สภาพความเป็นอยู่ด้านเศรษฐกิจต่อหน้าสังคมระดับโรงเรียนและระดับสังคมภายนอก การมีสังคมกับเพื่อนร่วมงาน สภาพรายได้ของครูที่มีฐานะอย่างเหมาะสมในสังคมและปัจจัยที่อยู่อาศัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ที่กล่าวถึงคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมและประเด็นของการบูรณาการทางสังคมเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จากแนวคิดของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ ที่เน้นคุณภาพชีวิตทั่วไปประกอบกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ ที่เน้นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยยังได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภคินี โอฟาริกชาติ (2547, น. 6) ได้เสนอคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับสังคมและเศรษฐกิจโดยแบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย
3. โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
5. ความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิต

จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่เกี่ยวข้องกับสังคมเศรษฐกิจมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อม การทำงานที่สะดวกและปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและความสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฎฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545, น. 236-243) กล่าวถึงทฤษฎีมาสโลว์จะเน้นความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการทางกายภาพสูงโดยเฉพาะคำตอบแทนต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะช่วยส่งเสริมให้มนุษย์ทำงานตอบสนองหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคำตอบแทน หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายเงินหรือรางวัลให้แก่พนักงานที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

ฮิวส์ (Huse, 1985, p. 237-238 อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532, น. 471-472) ได้กล่าวว่า ค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ งานมากเพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่าง เช่น เสื้อผ้า ที่พักอาศัย การพักผ่อน ฯลฯ ผลตอบแทนเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและการยกย่อง นอกจากนี้ เวอร์เธอร์ (Werther, 1996, p. 22) ได้กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นที่จะรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพ ลูกจ้างต้องได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือน เทียบเท่ากับผลผลิตของพวกเขา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเทียบเท่า (Equity Theory) กล่าวว่า ลูกจ้างจะได้รับประโยชน์และสิ่งจูงใจในการทำงานอย่างยุติธรรมและสมเหตุสมผล (Wexley & York, 1977, p. 99)

ในการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น (สมาน รังสิโยกฤษฎ์, 2540, น. 83) นั้นหมายถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่ดี ซึ่งนำมาสู่สาเหตุที่ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล เนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ (อำนาจ แสงสว่าง, 2540, น. 296-297) ดังนี้

1. ความล้าหลังของพนักงาน เนื่องมาจากสิ่งแวดล้อมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถของพนักงานจึงควรได้รับการพัฒนาเพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล
2. เทคโนโลยีก้าวหน้า พนักงานจึงควรพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันเทคโนโลยี เพื่อการผลิตหรือเครื่องจักร เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
3. การลาออกของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อความก้าวหน้าในงานอาชีพ จึงควรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคลเพื่อทดแทนพนักงานที่ลาออก

เสรีศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544, น. 15-17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครุไว้ว่า บุคคลได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเงินเดือน (Salary) เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่น ๆ และบริการที่สามารถมองเห็นได้ อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ (Keiman, 1977, p. 252) ผลตอบแทนที่บุคคลได้รับเป็นเหตุผลสำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการสมัครเข้าทำงาน เนื่องจากผลตอบแทนสามารถเอาไปสนองความต้องการด้านวัตถุของบุคคลแล้ว ผลตอบแทนยังทำให้บุคคลมีความพอใจเพราะสามารถสนองตอบอัตตา (Ego) หรือความต้องการที่จะได้รับการยอมรับด้วย (Berkowitz et al.,

1987, p. 544-561) ประเภทของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เสนาะ ตีเยร์ และคณะ (2544, น. 65-68) ได้ให้รายละเอียดไว้ดังนี้

1. รางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เงินเป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นสำหรับการจูงใจภายนอก เงินสามารถจูงใจให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ตามารถเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนฐานะอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการประกอบอาชีพ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน จำแนกได้ดังนี้ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งโบนัสและค่าคอมมิชชั่น (Commission) และส่วนแบ่งกำไร นอกจากนี้ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ เช่น ค่าส่วนแบ่งรายได้ ค่าตอบแทนสำหรับความรู้หรือทักษะต่าง ๆ

2. รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน รางวัลตอบแทนประเภทนี้ไม่ใช่ตัวเงินให้แก่บุคลากร แต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของงานเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคลากร สามารถแบ่งออกเป็นลักษณะดังนี้

2.1 รางวัลที่มีค่าเป็นตัวเงินได้ เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาพักร้อนและพักผ่อนประจำปี การกำหนดให้มีวันหยุดเนื่องในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการหยุดพักระหว่างทำงาน

2.2 รางวัลตอบแทนในรูปของสภาพการทำงาน โดยจะเน้นสำหรับบุคคลในระดับบริหารงาน เพื่อจูงใจให้การทำงานเกิดความพึงพอใจ อาทิ การจัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความสะดวกสบาย การให้ค่าตอบแทนที่เป็นสัญลักษณ์แสดงสถานภาพ เช่น การจัดโต๊ะทำงานที่มีความพร้อมสวยงาม มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ส่วนตัว มีห้องทำงานเฉพาะ รวมทั้งการให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการแสดงออกในการรับรู้ในผลงาน เช่น การชมเชย และการให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น

จะเห็นว่าค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเป็นได้ทั้งรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ เรบอร์ (Rebore, 2001, p. 234) ที่ได้นำเสนอระบบผลตอบแทน (Compensation system) ทางการศึกษาขึ้น โดยมากจะจำแนกเป็น 2 องค์ประกอบดังนี้

1. ผลตอบแทนตรง (Direct Compensation) ได้แก่ เงินเดือน และค่าจ้าง เป็นต้น

2. ผลตอบแทนอ้อม (Indirect Compensation) ได้แก่ สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับและบริการต่าง ๆ เป็นต้น

เงินเดือนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการหาบุคคลเข้าทำงาน เงินเดือนมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและจากทฤษฎีแรงจูงใจ เป็นที่น่าสังเกตว่าทฤษฎีแรงจูงใจเกี่ยวกับความต้องการ (Need) เน้นที่อะไร (What) เป็นสิ่งจูงใจบุคลากรมากกว่ามากกว่าจะจูงใจบุคลากรอย่างไร (How) (Bratton & Gold, 1999, p. 260) เงินเดือนเป็นตัวบ่งชี้ของอำนาจ เกียรติ และผูกพันกับความรู้สึกว่าเป็นคนมีคุณค่า นอกจากนั้นเงินเดือนยังมีอิทธิพลต่อบุคคลทางเศรษฐกิจ สังคม และทางจิตวิทยา (Gomez - Mejia, Balkin & Cardy, 1995, p. 357)

จากงานวิจัยหลายฉบับแสดงให้เห็นว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินมีอิทธิพลไม่น้อยไปกว่ารางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นเงิน (Nelson, 1996, p. 26) เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่พนักงานลาออก เพราะไม่ได้รับการยอมรับหรือไม่ได้รับการยกย่อง ผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานเป็นอันมาก แต่มักจะถูกมองข้ามไป (Luthans, 1998, p. 234) รางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินนั้นที่สำคัญได้แก่ รางวัลทางสังคม (Social Rewards) ซึ่งได้แก่ การยอมรับ การให้ความสนใจ การยกย่อง การทักทายอย่างฉันทมิตร เป็นต้น นอกจากรางวัลทางสังคมแล้ว การให้ข้อมูลย้อนกลับก็เป็นผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินอีกอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลตอบแทนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน คนโดยทั่วไปอยากจะทราบว่าเขาทำงานดีหรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นที่ยอมรับกันว่าการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์จะส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคคล (Prue & Fairbank, 1981, p. 1-16)

คนส่วนใหญ่มักจะคิดว่าความพอใจของบุคคลที่มีต่อค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับจำนวนเงินที่เป็นค่าตอบแทนที่เขาได้รับ นั่นคือได้รับค่าตอบแทนมากก็มีความพอใจมาก แต่มีงานวิจัยที่แสดงว่าจำนวนค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสำคัญน้อยกว่าการที่บุคคลรับรู้ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นมีความเป็นธรรม หรือมีความเสมอภาค (Rice et al., 1990, p. 386-393) ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ J. Stacy Adams ที่อธิบายว่าบุคคลเชื่อว่าเขาได้รับความเป็นธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยนำเข้า และผลลัพธ์ ปัจจัยนำเข้าได้แก่การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เขาใช้เพื่อการทำงาน เช่น การศึกษา ทักษะ ความพยายาม เป็นต้น สำหรับผลลัพธ์ก็คือ การรับรู้ถึงสิ่งที่เขาได้รับจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ถ้าอัตราส่วนของปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์เท่ากัน บุคคลก็จะรับรู้ว่าเขาได้รับความเป็นธรรม ปัญหาสำคัญยิ่งก็คือ อัตราส่วนปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน เป็นคนละอัตรากัน

บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าตนได้รับความเป็นธรรมหรือไม่ มักจะเอาตนเองไปเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น (Kleiman, 1997, p. 254) ดังนี้

1. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขา และทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
2. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานไม่เหมือนหรือทำงานคนละอย่างกับเขา และทำงานภายในองค์กรเดียวกัน
3. เปรียบเทียบกับคนอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกับเขา แต่ทำงานภายในต่างองค์กรกัน

เมื่อบุคคลรับรู้ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากค่าตอบแทน มักจะแสดงออกโดยการลดปัจจัยนำเข้า เช่น ลดความพยายามในการทำงาน หรือหนีออกจากสถานการณื ขาดงาน สาย เกียจคร้าน ทำงานไม่เต็มเวลา เป็นต้น (Sweeney, 1990, p. 329-341)

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสังคมเศรษฐกิจ หมายถึง ความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้ เพื่อนร่วมงานและชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้รับชื่อเสียงจากสังคมภายนอก การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การมีสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนที่สะอาดและปลอดภัย การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.5.3 ด้านจิตวิญญาณ

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferans & Powers, 1992, p. 25) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านจิตวิญญาณ คือ การมีแก่นสารอยู่บนความศรัทธาในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร มีความเข้าใจในตนเอง และมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลก มีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบ ความรัก ความเมตตา การดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงมาภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัว ดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อนานาชาติ มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต มีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่น มีความภูมิใจในตนเอง เกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความสามารถในการขจัดความขัดแย้ง บุคลากรครูที่มีจิตวิญญาณที่ดีจะมีการรับรู้ถึงความเชื่อทางศาสนา มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถให้ความหมายของชีวิตที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่น โดยมีสมาธิการตัดสินใจที่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัม

มิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นการศึกษาที่ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน และสอดคล้องกับแนวคิดของ บาทหลวงคมาทซ์ อานามนารถ (2549 - 2550, น. 127-130) ที่กำหนดเป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ โดยบุคลากรควรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพโดยอาศัยจิตแห่งความรักที่มีต่อผู้อื่น และแสวงหาหนทาง ความจริง และชีวิตเป็นรางวัลตอบแทนจากแนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วันนร จະณู (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตแบบทางสายกลางหรือความพอเพียงคือ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเป็นแนวคิดที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวประทับทานให้แก่ประชาชน เปรียบเสมือนการดำรงชีวิตที่มีจิตวิญญาณแห่งเป้าหมายแท้จริงของชีวิตมนุษย์ โดยใช้หลักการของการพึ่งพาตนเอง ประหยัด รู้จักพอ ร่วมมือกับชุมชน ใช้ทุกอย่าง อย่างมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี หลายครั้งมนุษย์มักจะทำถึงเป้าหมายของชีวิตและสังคมบริโภคมักจะมีคำตอบในทางบริโภคนิยมคือการมีรายได้จำนวนมาก การมีฐานะความสะอาดสบายและอื่น ๆ แต่แนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียงเน้นถึง เรื่องอุดมคติในชีวิตมนุษย์ที่เกิดมาไม่ได้มุ่งแสวงหาเพียงแค่การมีทุกสิ่งที่เป็นสิ่งของหรือการบริโภค แต่คาดหวังถึงการแสวงหาความสุขทางจิตใจ การหลุดพ้นจากความต้องการที่ไม่มีที่สิ้นสุดโดยการแสวงหาความดีแต่สังคมและต่อตนเอง นั่นคือ ความสงบทางจิตใจ

วิริยะ สว่างโชติ (2550) ได้นำเสนอเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพชีวิตมนุษย์ โดยพยายามหาความสุขที่แท้จริงของการปฏิบัติงาน หรือการดำรงชีวิตในสังคม

พิเชฐ บัญญัติ (2550) ได้นำเสนอระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ MS-QWL (Management System of Quality of Work Life) ซึ่งในขณะนี้ที่ทีมงานได้กำหนดเป้าหมายและนโยบาย ที่ตอบสนองต่อเป้าหมาย ของโรงพยาบาลที่มุ่งเน้นให้เจ้าหน้าที่มีความสุข ขณะนี้รอการคำสั่งในการประกาศใช้ ส่วนในช่วงนี้จะมีการค้นหาหรือวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพทั้ง 4 ด้านของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ร่างกาย จิตใจอารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้



1. ปัจจัยที่มีผล ด้านร่างกาย หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลต่อร่างกายของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ แสง เสียง ความร้อนความเย็น ของแผลมคม สารเคมี โรคจากการทำงาน เครื่องมืออุปกรณ์ไม่ดี เช่น เก้าอี้แข็ง
2. ปัจจัยที่มีผล ด้านจิตใจอารมณ์ หมายถึง สภาวะของอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน เช่น การกลัวทำงานพลาด หงุดหงิดระหว่างทำงาน เครียด การถูกตำหนิ เป็นต้น
3. ปัจจัยที่มีผล ด้านสังคม หมายถึง การช่วยงาน ความขัดแย้ง
4. ปัจจัยที่มีผล ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง ความจงรักภักดี ความซื่อสัตย์ การแสวงหาคคุณค่าชีวิตที่แท้จริง ความเชื่อ ประเพณี ศาสนา

จะเห็นว่าการบริหารจัดการในสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสามารถนำแนวคิดของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมาประกอบใช้ได้เช่นกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านจิตใจ อารมณ์ และด้านจิตวิญญาณ เช่น ผู้บริหารโรงเรียนได้มีภาวะผู้นำและการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูด้านสภาวะอารมณ์ ที่เกิดสุขภาพจิตที่ดี ไม่กลัวความผิดพลาดหรือความเครียดในการถูกตำหนิและผู้บริหารมีเทคนิคในการสร้างความผูกพันต่อโรงเรียนด้านจิตวิญญาณคือ การจงใจให้บุคลากรครูมีความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ มีความเชื่อถือในโรงเรียน มีจารีตประเพณีมีค่านิยมร่วม และมีใจยึดเหนี่ยวด้านศาสนา

กริฟฟิน (Griffin, 1999, p. 125) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่าความพึงพอใจในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตบุคลากรมาจากระดับจิตวิญญาณ 2 ประการคือ ประการแรกคือ ความรับผิดชอบระดับจริยธรรม (Ethical Responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร สอดคล้องกับค่านิยม และความคาดหวังของสังคม แม้ว่าจะไม่ได้ระบุให้ทำโดยกฎหมายและไม่ใช่เพื่อแสวงหาผลกำไรให้องค์กร เช่น การให้สวัสดิการเกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และประการที่สองคือ ความรับผิดชอบระดับจิตสำนึก (Discretionary Responsibilities) เป็นความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับสูงสุด เป็นสิ่งที่องค์กรกระทำโดยสมัครใจ ไม่ได้เป็นผลจากการแสวงหากำไร หรือทำตามกฎหมาย หรือมาตรฐานจริยธรรม เป็นการกระทำที่อุทิศประโยชน์และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้สังคมส่วนรวม ความรับผิดชอบระดับนี้นอกจากไม่สร้างผลตอบแทนให้องค์กรแล้ว ยังเป็นความรับผิดชอบที่สังคมไม่ได้คาดหวังจากองค์กรอีกด้วย เช่น โรงพยาบาลบางแห่งจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ออกไปรักษาพยาบาลฟรีให้กับประชาชนที่ยากจน เป็นต้น

ชนิกา เจริญจิตต์กุล (2549) ได้ให้ความหมายของ จิตวิญญาณที่มีส่วนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตส่วนบุคคลที่ดี หมายถึง พลังที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับควมมีชีวิตจิตใจ ผดุงชีวิตและให้

ความกับแกชีวิต พร้อมทั้งแสดงพฤติกรรมออกมาจากความเชื่อทางจิตวิญญาณของบุคคล เนื่องจากมนุษย์มีองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ และวิญญาณที่สัมพันธ์กันอย่างไม่สามารถแยกจากกันได้ และเมื่อทั้งสามสิ่งสมมูลกัน ก็จะทำให้เกิดความสุขและในส่วนของพลังแห่งชีวิตดังที่กล่าวนี้ เป็นตัวขับเคลื่อนชีวิตการทำงานและจิตใจ โดยพลังนี้มาจากจิตวิญญาณ ฉะนั้น จิตวิญญาณจึงเป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังที่มีการให้ความเชื่อเกี่ยวกับบุคคลที่ทำงานด้วยอุดมการณ์ ถือว่าเป็นผู้แสวงหาความหมายที่แท้จริงแห่งชีวิต และมักจะได้รับการยกย่องเชิดชูจากสังคมเป็นพิเศษ (Mathew, Wilson, & Mathew, 1996, p. 67) การที่จะพัฒนาให้เกิดพลังแห่งจิตวิญญาณสามารถกระทำโดยการจัดสิ่งแวดล้อมให้เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจคนมีกระบวนการชี้แนะตักเตือน อบรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กร ใช้เนื้อหาในการอบรมสั่งสอนด้านปรัชญา วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ปลุกฝังให้เกิดความศรัทธาต่อสิ่งที่ตนกระทำ และแสวงหาคคุณค่าที่แท้จริงแห่งการดำเนินชีวิตเช่นนี้แล้ว จะนำมาซึ่งความหวังและกำลังใจในการรู้สึกว่าคุณค่า มีความสงบสุขแม้จะอยู่ท่ามกลางภาระงานและความยากลำบากของการดำเนินชีวิต

คมกฤช อานามนารถ (2550, น. 127-130) ได้สรุปแนวคิดของผู้ก่อตั้งคณะธรรมทูตอิดেন্টส (Identé Missionaries) คือ แฟร์นันโด เรียโลว์ (Ferrando Riello) ได้มีจิตตารมณ์ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้กับคุณภาพชีวิตบุคลากรครู ดังนี้

1. ญูแจของการศึกษาคือ ความรัก ในที่นี้หมายถึง ความรักในการออกจากตนเองเพื่อจะได้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น (พระคริสตเจ้าสอนให้เรารักพระเป็นเจ้า และรักเพื่อนมนุษย์ทุกคน) ฉะนั้น ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษา โดยเฉพาะครู จะต้องออกจากตัวเอง และปฏิบัติหน้าที่โดยมีจุดยืนอยู่บนความรัก นั่นคือรักในอาชีพที่ตนเลือกในการจัดการเรียนการสอน ในการอบรมเด็กในการเสียสละเพื่อโรงเรียนหรือผู้เรียน ฉะนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูที่มีใจรักในการทำงานย่อมคาดหวังสิ่งตอบแทนจากสิ่งอื่นเป็นอันดับรอง ในประเด็นนี้ ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกจะต้องส่งเสริม อบรมและปลุกฝังให้ครูแสวงหาคคุณค่าของการทำงานด้านคุณภาพชีวิตโดยมีความรักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในการเชื่อมสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและในการจัดการเรียนการสอน

2. ความเชื่อกับการศึกษา พระคริสตเจ้าสอนให้แสวงหาหนทาง ความจริง และชีวิต โดยอาศัยความเชื่อและความหวังในอนาคต ที่เกี่ยวกับการศึกษาเล่าเรียนหรือการประกอบอาชีพบนความจริงที่สามารถใช้ได้กับชีวิตปัจจุบัน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูต้องยืนหยัดในความเชื่อที่ว่า อาชีพครูคือหนทางแห่งความจริง และชีวิตที่สามารถได้รับความสุขทั้งปัจจุบันและอนาคตที่ยั่งยืน แม้ว่าต่อหน้าสังคม อาชีพครูจะมีรายได้น้อย แต่

ความสำเร็จของอาชีพครูอยู่บนการสร้างอนาคตให้กับเยาวชนและประเทศชาติ ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกต้องปลูกฝังให้บุคลากรครูมีความเชื่อในอาชีพครูว่าสามารถนำมาซึ่งความจริงและความสุขแห่งชีวิตมนุษย์อย่างยั่งยืนในอนาคต

3. เป้าหมายของการศึกษาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณ เนื่องจากคำสอนคาทอลิกที่กล่าวว่าวิญญาณมนุษย์มาจากพระบิดา พระบุตร และพระจิตที่สามบุคคลมีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียว ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูจะสมบูรณ์แบบใด ต้องประกอบด้วยร่างกาย จิตวิญญาณ อารมณ์ โดยเฉพาะด้านจิตวิญญาณและอารมณ์เป็นส่วนที่มีพื้นฐานมาจากธรรมชาติของพระเจ้า ซึ่งการมีอาชีพครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณและอารมณ์ หมายถึง ความสุขที่เกิดจากการมีความสัมพันธ์ในหน้าที่และเพื่อนร่วมงาน หน้าที่คือ การสอนและการอยู่กับ นักเรียน ผู้ร่วมงานคือ ผู้บริหารและเพื่อนครูที่มีการทำงานร่วมกันเพื่อความสุขในจิตวิญญาณเดียวกัน ฉะนั้นผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศของการมีจิตหนึ่งใจเดียวกัน ในความรู้สึกและอารมณ์ที่อยากจะทำางานร่วมกันตามหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังความสัมพันธ์ของพระบิดา พระบุตร และพระจิต

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์พระบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์ มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีความรักผูกพันต่อองค์กร บุคลากรครูดำเนินชีวิตแบบพอเพียงรู้จักความพอเหมาะ มีความประหยัดใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล มีการสร้างภูมิคุ้มกันกับตนเองและการทำงาน มีสติ มีสมาธิในการทำงาน ลดละความเห็นแก่ตัว มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครูและชุมชน มีความเชื่อทางศาสนาที่ตนนับถือ มีความคาดหวังรางวัลตอบแทนด้านความสุขทางใจและเกียรติยศ ศักดิ์ศรีการเป็นครูมากกว่าการคาดหวังเพียงค่าตอบแทนที่เป็นรายได้หรือผลประโยชน์ด้านวัตถุ

#### 3.5.4 ด้านครอบครัว

จากแนวคิดหลักของเฟอร์รานส์และพาวเวอร์ (Ferrans & Powers, 1992, p. 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัว คือ ความสุขในครอบครัว ความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตร ภวระ สุขภาพครอบครัว เป็นต้น ซึ่งสามารถนำแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985, p. 235-238) ที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ บุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ การที่บุคลากรครูจะสามารถปฏิบัติงานในโรงเรียนได้อย่างดีจำเป็นต้องมีอารมณ์ความรู้สึกที่ดีอยู่เสมอ จะเห็นว่าปัญหาของครอบครัวมีส่วนทำให้

บุคลากรครูอาจขาดสมาธิหรือสมดุลในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากปัญหาที่ติดมาจากที่บ้านหรือครอบครัว ฉะนั้นโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญของสภาพครอบครัวของบุคลากรครูแต่ละคน นั่นคือ ผู้บริหารต้องมีการพูดคุยหรือพบปะบุคลากรครูอยู่บ่อย ๆ ไม่เพียงแต่เรื่องส่วนตัว แต่เรื่องของครอบครัวของบุคลากรครูด้วย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ที่สามารถเอื้อให้สภาพครอบครัวของบุคลากรครูมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในครอบครัวตามความเหมาะสม จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเพิ่มเติมจากนักวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974, p. 12) ได้เสนอถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดูบริน (DuBrin, 1992, p. 482) ได้กล่าวว่า เพื่อที่จะบรรลุความสำเร็จในชีวิต บุคคลจำเป็นต้องสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และถือเป็นความท้าทายขององค์การที่จะทำให้เกิดความสมดุลระหว่างสองสิ่งนี้ เช่นเดียวกับที่ รั้งสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, น. 12-13) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน กล่าวว่า องค์การใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการยากที่จะดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากร

ผู้บริหารสามารถให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานและองค์การได้ ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนใจกับผลผลิตมากกว่าวิธีการ สถานที่ และเวลาที่พนักงานทำงาน
2. ให้ความสนใจกับชีวิตส่วนตัวของพนักงาน และเพื่อนร่วมงาน
3. กระตุ้นให้พนักงานหาแนวทางใหม่ ๆ ที่ดีกว่าเดิม

มิลตัน (Milton, 1981, p. 171) ได้กล่าวว่า การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ซึ่งย่อมต้องการเวลาเป็นส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง (บุญแสง ชีระภากร, 2533, น. 12) เวลานั้นว่ามีค่าและเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญมากสำหรับบุคคลทุกระดับในการใช้เวลาให้คุ้มค่าอย่างมีทักษะและหลักในการบริหารเวลาที่ดี ไม่ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนของงานเป็นการสร้างคนสร้างความรับผิดชอบสร้างทีมงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่ต้องทำให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด การใช้

เวลาจึงเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานต้องจัดการตนเองโดยกำหนดแผนงานในการทำงาน (มานะ สิ้นธุวงษานนท์, 2534, น. 69) จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูจะตกต่ำถ้าครูมิได้แบ่งเวลางานกับเวลาส่วนตัวหรือครอบครัวอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชน เนื่องจากมีระบบการทำงานตามเวลาอย่างเต็มที่อีกทั้งบางครั้งจำเป็นต้องมีกิจกรรมนอกสถานที่อยู่บ่อย ๆ ฉะนั้น ผู้บริหารและครูต้องรู้จักบริหารเวลาเพื่อสามารถลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงาน

ดังนั้น การบริหารเวลาเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ซึ่ง วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533, น. 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ดังนี้

1. การวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจังจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการกำหนดอย่างชัดเจน
3. การจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้เมื่อกระทำกิจกรรมไปในแนวทางเดียวกันหรือสอดคล้องกับเป้าหมายตามลำดับความสำคัญ สิ่งที่สำคัญคือต้องจัดทำตารางเวลาเพื่อควบคุมการทำงาน

เรื่องพิลาศ ธรรมวิเศษ (2543) ได้นำเสนอการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์โดยการเน้นถึงความสำคัญภายในครอบครัว การพัฒนาคุณภาพชีวิตครอบครัวเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของชุมชนและสังคมที่เข้มแข็ง ฉะนั้นจึงควรจัดกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศครอบครัวที่เอื้อต่อการพัฒนาของเด็กและผู้ปกครอง เช่น การจัดวันครอบครัวแสนสุขในโรงเรียนหรือชุมชน การส่งเสริมวันครอบครัวของสัปดาห์ การจัดวันผู้ปกครองในสถานศึกษา การจัดวันบุตรหลานของครูในโรงเรียนและอื่น ๆ เนื่องจากการบริหารงานในโรงเรียนในบางครั้งบุคลากรครูต้องรับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนหรือกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมาก ทำให้เวลาในการให้กับครอบครัวของบุคลากรครูมีน้อยลง แม้ว่าครูจะประสบความสำเร็จในโรงเรียนแต่อาจบกพร่องในการทำหน้าที่ของครอบครัวก็เป็นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดุษฎี เมธงกูโร (2550, น. 91) กล่าวว่า ความสุขของมนุษย์มิใช่การอุทิศชีวิตเพื่อภารกิจหน้าที่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องให้ความสำคัญกับครอบครัวของตัวเองด้วย หลายครั้งเราคิดว่าความสำเร็จของชีวิตเกียรติยศชื่อเสียงส่วนตัว หรือเงินทอง แต่อันที่จริงแล้วไม่มีประโยชน์อะไรถ้าตนเองได้รับเกียรติสูงสุด แต่ครอบครัวแตกสลาย ฉะนั้น โรงเรียนต้องส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรครูใช้เวลาและเต็มรักให้กับครอบครัวอย่างพอเหมาะพอสม หรือโรงเรียนควรส่งเสริมให้บุคลากรครูได้ช่วยเหลือบุตร

หลานของตนให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย จิตใจ การศึกษา และสังคม ชุมชน

บุญแสง ซีระภากร (2533, น. 7-12) ได้นำเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้เวลากับครอบครัว นั่นคือ เวลาว่างของชีวิต (total life space) ที่ต้องให้กับตนเองและบุคคลรอบข้าง แม้ว่าการทำงานในองค์การจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวหรือญาติพี่น้องได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรืออยู่ร่วมกันเป็นพิเศษ เพื่อความสัมพันธ์อันดีที่เป็ยวัฒนธรรมหนึ่งของคนไทยประการหนึ่ง การทำดังนี้ถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มึการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านครอบครัว หมายถึง การรับรู้สภาพของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารเวลา เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรครูให้เวลากับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตรและคู่สมรสจัดวันหยุดอย่างเป็นทางการในรอบเดือนรอบเทอม หรือรอบปี เพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว แนะนำและอบรมให้ครูรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม และผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวของครูอยู่เสมอ

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู

จากการศึกษาเอกสารหลักฐานและงานวิจัยของนักวิชาการได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครู ดังนี้

การศึกษาไทยจะเจริญก้าวหน้าบรรลุผลตามนโยบาย สถานศึกษาอยู่ได้ ครูมีขวัญกำลังใจ และรู้สึกมั่นคงในอาชีพนั้นการบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับขอบข่ายภารกิจของการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ดังเช่น หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงยึดการดำเนินงานในลักษณะทางสายกลางที่สอดคล้องกับสิ่งที่อยู่รอบตัว และสามารถปฏิบัติได้จริง ทรงมีความละเอียดรอบคอบ และทรงคิดค้นหาแนวทางพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ประโยชน์ต่อประชาชนสูงสุด มีคุณค่าและควรยึดเป็นแบบอย่างในการเจริญรอยตามเบื้องพระยุคลบาท นำมาปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดผลต่อตนเอง สังคม และประเทศชาติต่อไป (กรมส่งเสริมการเกษตร, 2549, น. 78) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จาก การศึกษางานวิจัยของ คาลเซ็ท (Kalseth, et al, 2022) ซึ่งได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการของรัฐกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป พบว่าการจัดสวัสดิการของภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป และงานวิจัยของ นพดล บุญช่วย (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่ารูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก และได้ศึกษางานวิจัยของ เฉลียว ไชยเศรษฐ์ (2558) ที่ได้ศึกษา การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พบว่า การจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชาและสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรรมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา นอกจากนี้ ณัฐธยาน์ น้อยคำลือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และรายด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาของบุคลากรครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันต่อการจงรักภักดีต่อองค์กร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูมีความสัมพันธ์กันซึ่งกันและกันทั้งยังมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารจัดการโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้ผลดังกล่าวไปสู่การทำวิจัยในหัวข้อ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

### 5.1 งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ดังนี้

อรทัย คุณะสารพันธ์ (2541) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์กรกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 12 พบว่า ครู มีความทุ่มเทในการทำงานอยู่ระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของครู และขนาดของโรงเรียน สุขภาพองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของครู

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งภาคตะวันออก ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ และอายุต่างกัน พบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศและอายุต่างกัน พบว่า ความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานที่มีขนาดแตกต่างกัน

รุ่งนภา สันติศิริวันนทร์ (2551) ได้ศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี



โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคม เศรษฐกิจและด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง

ณัฐยานันท์ น้อยคำลือ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน และรายด้านมีความสำคัญต่อการพัฒนาของบุคลากรครู

เฉลียว ไชยเชษฐ (2558) ได้ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา พบว่า การจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชาและสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรร มีผลต่อการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ตัวแปรอิสระ คือ สวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรรและการจัดสวัสดิการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพใน การทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $R = .821$ )

ฐานิภา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ได้ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร พบว่า ความพึงพอใจ ในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันต่อการจงรักภักดีต่อ องค์กร

นพดล บุญช่วย (2564) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของ ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ พบว่ารูปแบบสวัสดิการกับความผูกพันของ พนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันของพนักงานมีความสัมพันธ์กัน ใน ทางบวก

## 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้นำเสนองานวิจัยในต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัย พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ดังนี้

ชมิคท์ (Schmid, 1994, p. 1077) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า ถ้าลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการเอาใจใส่ จะมีความผูกพันในองค์กรก่อให้เกิดความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และการออกจากงานจะลดน้อยลง

มิดเดิลตัน (Middleton, 1994, p. 1706) ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน คือ ผู้จัดการ เสมียนพนักงานบริหาร และผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงานในแต่ละอาชีพมีความแตกต่างกัน

แอลแฮช (AL-Hajh, 1995, p. 300-A) ได้ศึกษาลักษณะงานความพึงพอใจในงาน ค่านิยมที่เกี่ยวข้องในงาน ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กัน

ดาร์โวโฮ (Darvoho, 1996, p. 2076) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะของบุคคลอันส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสนใจส่วนบุคคล ความลงรอยกันในการทำงาน และความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า อายุและความรู้มีความสัมพันธ์ในการคาดเดาความลงรอยกัน ความทุ่มเทในการทำงานและบรรยากาศที่ดี บรรยากาศที่เป็นมิตร จะทำให้ความทุ่มเทในการทำงานเพิ่มขึ้น

ฮัทชินส์ (Hutchins, 1997, p. 4432-A) ได้ศึกษาเรื่อง มุมมองของพนักงานในองค์กรต่อการลาออกอย่างกะทันหัน พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณลักษณะผู้ที่ยังทำงานอยู่และออกจากงานไปแล้วคือ ความผูกพันต่อองค์กรและความทุ่มเทในการทำงาน

คาลเซ็ท (Kalseth, et al, 2022) ซึ่งได้ศึกษาการสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการของรัฐกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป พบว่าการจัดสวัสดิการของภาครัฐมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นอยู่ที่ดีในยุโรป

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้รับรู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณและบุคลากร ซึ่งหากนำปัจจัยที่พบเหมือนกันตามทฤษฎีเหล่านี้ไปปรับปรุงการทำงานในสถานศึกษาได้ ย่อมทำให้องค์กรมีคุณภาพที่ดี บุคลากรครูในสถานศึกษามีความพร้อมที่จะทุ่มเทให้การปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้บังเกิดประสิทธิผลที่ดีต่อสถานศึกษาสืบไป



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานของค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าความถี่ (Frequency) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อนำมาวิเคราะห์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2565 โดยมีโรงเรียนในสังกัดเครือคณะพระหฤทัยทั้งหมด 5 โรงเรียน มีจำนวนครูทั้งสิ้น 656 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด ดังตาราง 3

ตาราง 3 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	ชื่อโรงเรียน	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์	35	12
ขนาดกลาง	โรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก	56	25
ขนาดใหญ่	โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง	159	63
ขนาดใหญ่	โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์	138	52
ขนาดใหญ่พิเศษ	โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี	268	93
รวม	5 โรงเรียน	656	245

## 2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แบบสอบถามนี้สร้างตามการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินและการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงินของโรงเรียน โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในตอนท้ายของตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้เพิ่มข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย มีวิธีการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎีแนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน จากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูทั้งในและต่างประเทศ นำมาพัฒนาและใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2. สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และข้อมูลต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์เฉพาะและสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนและคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Likert)

3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบการใช้สำนวนภาษา ความถูกต้อง ความครอบคลุมตามขอบเขตและนิยามศัพท์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมปริญญาโทส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยวัดจากค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัด (Index of item objective congruence: IOC) รวมไปถึงความครอบคลุมของข้อคำถามและความชัดเจนทางภาษาโดยค่าดัชนี IOC ที่ได้เป็นค่าเฉลี่ยที่ได้จากความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยค่าดัชนี IOC มี 3 ระดับ ได้แก่ คะแนน 1 (สอดคล้อง) คะแนน 0 (ไม่แน่ใจ) และคะแนน -1 (ไม่สอดคล้อง) ถ้าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 1 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ -1 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่มีที่สอดคล้อง ค่าดัชนี IOC มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นที่ไม่แน่ใจ โดยแบบสอบถามมีค่าของความสอดคล้องตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนเท่ากับ .972 และค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยเท่ากับ .978

### 3. การรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำหนังสือจาก คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒถึงผู้อำนวยการของโรงเรียนในเครือข่ายคณะศึกษาศาสตร์พระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 5 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง โรงเรียนพระหฤทัยสุวรรณโลก โรงเรียนพระหฤทัยนนทบุรี และโรงเรียนพระหฤทัยพัฒนาเวชม์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนรวม 245 ตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้งทางไปรษณีย์ แบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) และเดินทางด้วยตนเองไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และขอความอนุเคราะห์ให้ตอบแบบสอบถามและส่งแบบสอบถามกลับคืน โดยผู้วิจัยได้กำหนดการตั้งค่าแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) เพื่อลดความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยติดตามการตอบแบบสอบถาม โดยเข้าไปรับข้อมูลด้วยตนเองในบางโรงเรียนและจะติดต่อผู้ที่รับผิดชอบของแต่ละโรงเรียนทางโทรศัพท์หลังจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์หรือทางแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ไปแล้ว 7 วัน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นระยะเวลา 1 เดือน รวบรวมได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 245 ฉบับ จากโรงเรียนจำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

### 4. การจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

#### 1. การจัดทำข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาลงรหัส (Coding) ทั้ง 3 ตอน โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับมาก

3 หมายถึง ระดับปานกลาง

2 หมายถึง ระดับน้อย

1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบ (Check List) เป็นคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง และรายได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แบบสอบถามนี้สร้างตามการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินและการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน โดยเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Kahn, 1993, p. 246-250) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้แบ่งออกเป็น 5 ระดับโดยเรียงจาก มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

1 คะแนน หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น. 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง การได้รับสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Best & Kahn, 1993, p. 246 -250) ได้กำหนดน้ำหนักคะแนนดังนี้

5 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

3 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย



1 คะแนน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด  
การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับความทุ่มเท  
ในการปฏิบัติงาน โดยเอาคะแนนเฉลี่ย (Mean) เป็นตัวชี้วัด โดยกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม  
ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, น. 23-24)

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด  
คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับมาก  
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในระดับปานกลาง  
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อย  
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ปัจจัยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่สัมพันธ์ต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดย  
การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation  
Coefficient) โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, น. 79)

สูงกว่า .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
.71 - .90	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
.30 - .70	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
ต่ำกว่า .30	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

4. วิเคราะห์ปัจจัยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดย  
ใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 5.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.1.1 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence)

5.1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์  
แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, p. 124)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.2.1 สถิติพรรณนา

5.2.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.2.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.2.1 สถิติวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.2.2.2 สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ทั่วไปของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง รายได้ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

2.4 วิเคราะห์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method)

## 1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
a	แทน	ค่าคงที่
R	แทน	ค่าที่แสดงระดับของความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม
$R^2$	แทน	ค่าที่แสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระทั้งหมดที่มีต่อตัวแปรตาม
SE.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
SE.est	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าทดสอบนัยสำคัญของตัวแปรทุกตัวในสมการ
p-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
$X_T$	แทน	คะแนนของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
$X_1$	แทน	คะแนนของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน
$X_2$	แทน	คะแนนของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน
$Y_T$	แทน	คะแนนของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคุณ
$Y_1$	แทน	คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านสุขภาพหน้าที่
$Y_2$	แทน	คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านสังคมเศรษฐกิจ
$Y_3$	แทน	คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านจิตวิญญาณ
$Y_4$	แทน	คะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ด้านครอบครัว

## 2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ จำนวน 245 คน จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง รายได้ โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ตำแหน่ง รายได้

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
1. ชาย	73	29.80
2. หญิง	172	70.20
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
1. ต่ำกว่า 30 ปี	14	5.71
2. 30 - 39 ปี	64	26.12
3. 40 - 49 ปี	101	41.23
4. อายุ 50 ปีขึ้นไป	66	26.94
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>
<b>วุฒิการศึกษาสูงสุด</b>		
1.ปริญญาตรี	191	77.96
2.ปริญญาโท	42	17.14
3.ปริญญาเอก	6	2.45
4. อื่น ๆ	6	2.45
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>
<b>ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา</b>		
1. ต่ำกว่า 5 ปี	5	2.04
2. 5 - 10 ปี	52	21.23
3. 11 - 15 ปี	63	25.71
4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	125	51.02
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>

ตาราง 4 (ต่อ)

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>ตำแหน่ง</b>		
1. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	27	11.02
2. หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้	14	5.71
3. หัวหน้าสายชั้น	22	8.98
4. ครูประจำชั้น	56	22.86
5. ครูผู้สอน	126	51.43
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้</b>		
1. 10,000 - 15,000 บาท	24	9.79
2. 15,001 - 20,000 บาท	133	54.29
3. 20,001 - 25,000 บาท	75	30.61
4. 25,001 บาทขึ้นไป	13	5.31
<b>รวม</b>	<b>245</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และเพศชาย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 40 - 49 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 41.23 รองลงมา คือ อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.94 และ อายุ 30 - 39 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.12 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 77.96 รองลงมา คือ ปริญญาโท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และ ปริญญาเอก และอื่น ๆ มีจำนวนเท่ากับโดยระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45 และอื่น ๆ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.45 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษามากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 51.02 รองลงมาคือ 11 - 15 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.71 และ 5 - 10 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.23 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครูผู้สอน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 51.43 รองลงมาคือ หัวหน้าสายชั้น จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.86 และผู้ช่วยผู้อำนวยการ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.02 ตามลำดับ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 54.29 รองลงมาคือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 และ 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 24 คิดเป็นร้อยละ 9.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 5

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยโดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน	3.54	0.65	มาก
2.	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน	3.52	0.70	มาก
	รวม	3.53	0.68	มาก

จากตาราง 5 พบว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.53, SD = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน ( $\bar{X}$  = 3.54, SD = 0.65) และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ( $\bar{X}$  = 3.52, SD = 0.70) ตามลำดับ

วิเคราะห์ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปรากฏผลดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือข่ายคณะภคินีพระกฤษณ์พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน

ข้อที่	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	โรงเรียนจัดแหล่งเงินทุนประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ให้กับครูเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม	3.47	0.89	ปานกลาง
2.	โรงเรียนจัดสวัสดิการทุนการศึกษาสำหรับบุตรเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว	3.53	0.78	มาก
3.	โรงเรียนจัดทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อให้กับครูทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	3.46	0.89	ปานกลาง
4.	โรงเรียนจ่ายเงินช่วยเหลืองานฌาปนกิจ งานแต่งงาน และงานสังคมต่าง ๆ อย่างสม่าเสมอและเท่าเทียม	3.72	0.83	มาก
5.	โรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง	3.60	0.81	มาก
6.	การตรวจสุขภาพประจำปีของโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพที่ดี	3.53	0.83	มาก
7.	การจัดที่พักอาศัย หรือค่าเช่าที่พักอาศัยให้กับครูช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาการเดินทาง	3.33	0.94	ปานกลาง
8.	โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือเวลาราชการของครู อาทิ ค่ายานพาหนะ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียนการอบรมเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.48	0.93	ปานกลาง
9.	การประกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ของครูทำให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงต่อชีวิต	3.58	0.80	มาก
10.	สวัสดิการเงินสะสมตลอดระยะเวลาการทำงานของครูทำให้เพิ่มความมั่นคงในชีวิตตลอดการปฏิบัติหน้าที่	3.58	0.80	มาก



ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
11.	ค่าตอบแทนสำหรับครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เพื่อขวัญกำลังใจในการทำงาน	3.58	0.78	มาก
12.	สวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติหน้าที่	3.62	0.82	มาก
<b>รวม</b>		3.54	0.84	มาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการจัดสวัสดิการจากตาราง 6 พบว่าระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.54$ ,  $SD = 0.84$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจ่ายเงิน ช่วยเหลืองานฌาปนกิจ งานแต่งงานและงานสังคมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม ( $\bar{X} = 3.72$ ,  $SD = 0.83$ ) สวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.82$ ) โรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง ( $\bar{X} = 3.60$ ,  $SD = 0.81$ ) ตามลำดับและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน

ข้อที่	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ครูพึงพอใจในสิทธิลาป่วยของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.50	0.84	ปานกลาง
2.	ครูพึงพอใจในสิทธิลาคลอดหรือลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.47	0.78	ปานกลาง
3.	ครูพึงพอใจในสิทธิลากิจส่วนตัวของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.52	0.79	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
4.	ครูพึงพอใจในสิทธิการลาพักผ่อน ตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.43	0.84	ปานกลาง
5.	ครูพึงพอใจที่โรงเรียนจัดให้มีการลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบศาสนกิจตามศาสนาที่คุณครูนับถือตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.51	0.87	มาก
6.	ครูพึงพอใจในการลาไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.62	0.88	มาก
7.	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติการวิจัยตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.56	0.85	มาก
8.	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรระหว่างประเทศตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.56	0.86	มาก
9.	ครูพึงพอใจในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ สำหรับคุณครูที่ป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุ หรือโดนประทุษร้าย ตามสิทธิที่โรงเรียนกำหนดโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	3.56	0.82	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.52</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 7 พบว่า ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ ,  $SD = 0.81$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ และระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูพึงพอใจในการลาไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน ( $\bar{X} = 3.62$ ,  $SD = 0.88$ ) รองลงมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 3 ข้อ คือ ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติการวิจัยตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน มาก

( $\bar{X}$  = 3.56, SD = 0.85) ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรระหว่างประเทศตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน มาก ( $\bar{X}$  = 3.56, SD = 0.86) ครูพึงพอใจในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคุณครูที่ป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุ หรือโดนประทุษร้าย ตามสิทธิที่โรงเรียนกำหนดโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน ( $\bar{X}$  = 3.56, SD = 0.82) และครูพึงพอใจในสิทธิลาจกส่วนตัวของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน ( $\bar{X}$  = 3.52, SD = 0.79) ตามลำดับ

2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ รายด้าน และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปราบกฏผลดังตาราง 8

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่	3.89	0.53	มาก
2.	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสังคมเศรษฐกิจ	3.69	0.53	มาก
3.	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านจิตวิญญาณ	4.07	0.55	มาก
4.	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านครอบครัว	3.74	0.60	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.85</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.85, SD = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านจิตวิญญาณ ( $\bar{X}$  = 4.07, SD = 0.55) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่ ( $\bar{X}$  = 3.89, SD = 0.53) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านครอบครัว ( $\bar{X}$  = 3.74, SD = 0.60) และ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสังคมเศรษฐกิจ ( $\bar{X}$  = 3.69, SD = 0.53) ตามลำดับ

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม และรายข้อ โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ปากฎผลดังตาราง 9 - 12

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสุขภาพหน้าที่

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสุขภาพหน้าที่	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของครู	4.10	0.68	มาก
2.	ครูได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	3.68	0.85	มาก
3.	ครูเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนด้วยความสะดวกและปลอดภัย	3.94	0.70	มาก
4.	ครูมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร	3.97	0.68	มาก
5.	โรงเรียนมีความเป็นประชาธิปไตย ทำให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	3.81	0.67	มาก
6.	ครูมีอิสระในการคิดและการปฏิบัติงาน	3.79	0.64	มาก
7.	ครูได้รับความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.76	0.75	มาก
8.	ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน	3.85	0.81	มาก
9.	ครูได้รับโอกาสให้จัดกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชน	3.94	0.71	มาก
10.	ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4.03	0.70	มาก
11.	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาส่วนตัว	3.87	0.70	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.89</b>	<b>0.72</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสุขภาพหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.89, SD = 0.72) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของครู ( $\bar{X}$  = 4.10, SD = 0.68) ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ( $\bar{X}$  = 4.03, SD = 0.70) และครูมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ( $\bar{X}$  = 3.97, SD = 0.68) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสังคมเศรษฐกิจ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านสังคมเศรษฐกิจ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ครูมีรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	3.51	0.71	มาก
2.	งานในวิชาชีพที่ครูปฏิบัติมีความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.56	0.76	มาก
3.	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ	3.93	0.34	มาก
4.	ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	3.77	0.72	มาก
5.	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน	3.78	0.73	มาก
6.	ครูได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	3.69	0.70	มาก
7.	การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	3.77	0.79	มาก
8.	ครูมีรายได้จากการสอนพิเศษเพื่อช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในครอบครัว	3.56	0.83	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.70</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิชัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสังคมเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 3.70,

SD = 0.70) และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ ( $\bar{X}$  = 3.93, SD = 0.34) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน ( $\bar{X}$  = 3.78, SD = 0.73) และลำดับที่ 3 ค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ( $\bar{X}$  = 3.77, SD = 0.72) การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X}$  = 3.77, SD = 0.79) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านจิตวิญญาณ

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านจิตวิญญาณ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ครูมีสมาธิและความสงบภายในจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	3.90	0.68	มาก
2.	ครูมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	4.03	0.68	มาก
3.	ครูปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ	4.07	0.68	มาก
4.	ครูให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่และเสริมกำลังใจให้นักเรียน	4.13	0.70	มาก
5.	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครูและชุมชน ทำให้มีความเข้าใจและมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	3.99	0.70	มาก
6.	ครูปฏิบัติตนที่ดีตามศาสนาที่ตนเองนับถือ ทำให้เกิดความสงบสุขทางใจ	4.09	0.69	มาก
7.	ครูมีความสำนึกในการประกอบวิชาชีพครูมากกว่า คาดหวังรางวัลหรืออามิสสินจ้าง	4.08	0.76	มาก
8.	ครูมีความเชื่อมั่นในการทำความดีและคุณธรรมของตน	4.18	0.68	มาก
9.	ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ	4.10	0.71	มาก
10.	ครูสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบสุข	4.00	0.69	มาก

ภายในจิตใจ				
11.	ครูใช้ชีวิตในปัจจุบันด้วยความพอเพียง	4.05	0.68	มาก
12.	ครูมีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน	4.20	0.70	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.07</b>	<b>0.70</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทธิย์ ด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ ,  $SD = 0.70$ ) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.20$ ,  $SD = 0.70$ ) ครูมีความเชื่อมั่นในการทำ ความดีและคุณธรรมของตน ( $\bar{X} = 4.18$ ,  $SD = 0.68$ ) และครูให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่และเสริมกำลังใจให้นักเรียน ( $\bar{X} = 4.13$ ,  $SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายภคินีพระฤทธิย์พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านครอบครัว

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ด้านครอบครัว	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1.	ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.79	0.74	มาก
2.	ครูบริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม	3.78	0.45	มาก
3.	ผู้บริหารให้ความสนใจในชีวิตครอบครัวของครู	3.71	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครู เวลาไม่สบายหรือเจ็บป่วย	3.70	0.79	มาก
5.	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู	3.71	0.80	มาก
6.	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล	3.76	0.75	มาก
<b>รวม</b>		<b>3.74</b>	<b>0.71</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายภคินีพระฤทธิย์พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ,

SD = 0.70) และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 3.79, SD = 0.74) ครูบริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม ( $\bar{X}$  = 3.78, SD = 0.45) ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล ( $\bar{X}$  = 3.76, SD = 0.75) ตามลำดับ





2.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ปรากฏผลดังตาราง 13

ตาราง 13 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

การจัดสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลของ โรงเรียน	คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะ พระหฤทัย				
	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	รวม (Y <sub>T</sub> )
X <sub>1</sub>	.575**	.750**	.405**	.636**	.592**
X <sub>2</sub>	.567**	.725**	.413**	.615**	.580**
รวม (X <sub>T</sub> )	.571**	.738**	.409**	.626**	.586**

หมายเหตุ: \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 13 พบว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัยแต่ละด้าน ปรากฏดังนี้

1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่เป็นเงินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .575, .750, .405 และ .636 ตามลำดับ

2. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ไม่เป็นเงินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านครอบครัว ในระดับปานกลางโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .567, .725, .413 และ .615 ตามลำดับ

2.4 วิเคราะห์การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis - Enter Method) ปรากฏผลดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Multiple Regression Analysis) ของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ

การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน	b	SE.b	$\beta$	t	p-value
1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน ( $X_1$ )	.305	.048	.423	6.39	.000
2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ( $X_2$ )	.247	.045	.367	5.53	.000

$a = 1.90, R = .741, R^2 = .550, SE.est = .315, F = 147.657^{***}$

หมายเหตุ: \*\*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 14 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .741 และมีค่ากำลังสองของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ .550 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ด้าน ร่วมกันการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.00 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระสามารถจัดลำดับความสำคัญได้ คือ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินมีความสำคัญลำดับแรก ( $\beta = .423, p\text{-value} = .000$ ) รองลงมาคือ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ( $\beta = .367, p\text{-value} = .000$ ) ผู้วิจัยนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.90 + .305(X_1) + .247(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = .423(X_1) + .367(X_2)$$

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ 4) เพื่อศึกษาการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2565 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์จากตารางสำเร็จของ เครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 245 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นระดับชั้น (Strata) จากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากจำนวนครูตามสัดส่วนของขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้จำนวนครบตามที่กำหนด เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมี ค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00 มีค่าความเชื่อมั่นของการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน เท่ากับ .972 และค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ .978 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation) และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบวิธีการคัดเลือกเข้า (Multiple Regression Analysis- Enter Method)

## สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ สรุปผลโดยรวมและรายด้านได้ดังนี้

1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน เมื่อพิจารณารายด้านของระดับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนจ่ายเงิน ช่วยเหลืองานฌาปนกิจ งานแต่งงานและงานสังคมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม อันดับที่สองสวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติหน้าที่ อันดับที่สามโรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง ตามลำดับ ส่วนระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงินโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อมีรายละเอียดโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือครูพึงพอใจในการลาไปฝึกอบรมศึกษาดูงาน ตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน อันดับที่สอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากันจำนวน 3 ข้อ คือ ข้อแรกครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติภารกิจตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน ข้อสองครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรระหว่างประเทศตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน ข้อสามครูพึงพอใจในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคุณครูที่ป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุ หรือโดนประทุษร้าย ตามสิทธิที่โรงเรียนกำหนดโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน และอันดับที่สามครูพึงพอใจในสิทธิลากิจส่วนตัวของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือนตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านครอบครัวและด้านสังคมเศรษฐกิจ เมื่อพิจารณารายด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ ครูมี

ความสำคัญที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน อันดับสองครูมีความเชื่อมั่นในการทำ ความดีและคุณธรรมของตน อันดับสามครูให้ความรัก ความสนใจเอาใจใส่และเสริมกำลังใจให้นักเรียนตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านสุขภาพหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของครู อันดับสองครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อันดับสามครูมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหารตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม อันดับสองครูบริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม อันดับสามชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล ตามลำดับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัย ด้านสังคมเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ อันดับสองโรงเรียนสนับสนุนให้คุณครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและอันดับสามครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก

4. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนทุกด้านร่วมกับการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.00 โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ตามลำดับ

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัย พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัย พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัย พระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้จัดสรรสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินให้แก่ครูโดยเป็นค่าใช้จ่ายที่ นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ ได้แก่ แหล่งเงินทุนประเภทสหกรณ์ ออมทรัพย์ ทุนการศึกษาสำหรับบุตร ทุนการศึกษาต่อสำหรับครู สวัสดิการเงินสะสมตลอด ระยะเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนจากการรับรางวัลต่าง ๆ เงินช่วยเหลือกรณีต่าง ๆ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปศึกษาดูงาน หรือไปราชการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าตรวจสุขภาพประจำปี เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าที่พักอาศัย และค่าประกันอุบัติเหตุ ให้กับครูเพื่อเกื้อกูลคุณภาพชีวิตและการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้สิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ ของโรงเรียน สำหรับสิทธิการลาของครูตามระเบียบโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ด้วยการลา ได้แก่ ลาป่วย ลาคลอด การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร การลา กิจส่วนตัว การลาพักผ่อน การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ การลาเข้ารับการตรวจ เลือกรับหรือเข้ารับการเตรียมพล การลาไปฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน การลาไปปฏิบัติงาน ในองค์กรระหว่างประเทศ การลาติดตามคู่สมรส และการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพเพื่อให้ ไม่มีผลกระทบต่อการได้รับเงินเดือนระหว่างลา (คู่มือครูโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัย, 2561) ซึ่งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนในเครือข่ายพระฤทัยพระเยซูเจ้าแห่ง กรุงเทพฯ ได้จัดสรรเพื่อให้มีการยอมรับว่ามีระบบการสวัสดิการที่เน้นคุณภาพชีวิตและขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ และกมลพร สอนศรี (2560) ที่ได้ศึกษารูปแบบที่เหมาะสมใน การจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทยที่ควรมีลักษณะ ยืดหยุ่นและตอบใจത്യความหลากหลายของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ในทุกช่วงชีวิตและ ทุกสภาวะการณ์ รวมถึงยังมีงานวิจัยที่สนับสนุนว่า สวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษาควรเปลี่ยนจากการดูแลเฉพาะเรื่องการเงิน เป็นการดูแลทั้งกายและใจ ความเป็นอยู่ การพัฒนาวิชาชีพที่เน้นการบูรณาการตลอดช่วงชีวิตจนถึงภายหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ครูเป็นบุคลากรของประเทศที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางกายและใจจนสามารถนำความพร้อม

สมบุรณ์ของตนเองไปพัฒนาผู้เรียนได้ต่อไป (กิตติพงษ์ พุ่มพวง และพัชรินทร์บุรณะกร , 2557; ทิพย์กัลยา ภากรณวิโรจ และเสาวนีย์ ทาอุปรังค์, 2557)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านครอบครัวและ ด้านสังคมเศรษฐกิจ ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก **ด้านจิตวิญญาณ** โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ เป็นโรงเรียนของนักบวชหญิง ถือตามหลักแนวคำสอนคริสต์ศาสนา พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากร ตามจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า (แผนยุทธศาสตร์การ พัฒนาการจัดการศึกษาตามแนวทางจิตตารมณ์พระหฤทัยของพระเยซูเจ้า , 2561) เป็นครูมืออาชีพ มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครูการปฏิบัติงานของคุณครูในโรงเรียนที่มีความเชื่อมั่นในการทำมาความดีและคุณธรรมของตน เอาชนะอุปสรรคในชีวิตด้วยความสงบสุขภายในจิตใจ มีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียน ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ ครูดำเนินชีวิตแบบพอเพียง มีสติ มีสมาธิในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครู และชุมชน มีความเชื่อทางศาสนาที่ตนนับถือ คาดหวังรางวัลตอบแทนด้านความสุขทางใจและเกียรติยศศักดิ์ศรีการเป็นครูมากกว่าการคาดหวังเพียงรางวัลหรืออามิสสินจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา สันติศิริวันตร์ (2551) ได้ศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก **ด้านสุขภาพหน้าที่ของคุณครู** รวมถึงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และกิจกรรมสังคม การดูแลสุขภาพกายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล มีการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานโรงเรียน การให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาส่วนตัว สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ความเป็นส่วนตัว ความมีอิสระในการพูด การมีความเสมอภาค การมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสม และการมีกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชนโดยการทำโครงการพัฒนาชุมชน หรือเปิดโอกาสให้ครูเข้าร่วมงานประเพณีท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชา อุดม และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ (2562) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนวัดห้วยเหินยว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โรงเรียนควรดูแลอุปกรณ์ให้พร้อมใช้งานเสมอ และงานวิจัยของ

ศิวารักษ์ แชนท์เพ็ญแข (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศขององค์กรที่มีต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกและบรรยากาศขององค์กรด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกสะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากร **ด้านครอบครัว** ส่งเสริมให้ครูใช้เวลาไปกับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ บริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัว โรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมฤต ทัศนกรรจ์ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัด

อุดรธานีพบว่า **ด้านครอบครัว** อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยต่าง ๆ ในด้านการประกอบอาชีพครูซึ่งเป็นอาชีพสร้างคน มีความสำคัญมากในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับในสังคม ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพตนเอง รวมถึงส่งผลให้ครอบครัวได้รับการยกย่องจากสังคมในครอบครัวจนมีโอกาสดำเนินการประกอบอาชีพครูได้ในที่สุด **ด้านสังคมเศรษฐกิจ** การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านสภาพความเป็นอยู่ รายได้จากการสอนพิเศษ เพื่อนร่วมงาน และชีวิตสังคม ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพการงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับรายได้ที่เหมาะสม การมีสวัสดิการที่ดี การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร การได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน การได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน การมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ปิยะวัฒน์ แคนแสง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 ได้มีการกำหนดงานนิเทศ การประเมินอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการครูภาคภูมิใจในอาชีพครูที่ต้องผ่านการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองถนัด ส่งผลให้ทำงานด้วยความตั้งใจจนงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งตามความเหมาะสมทำให้เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงานของข้าราชการครู ตามจุดเน้นด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูได้รับการพัฒนาความรู้และสมรรถนะผ่านการปฏิบัติจริง และความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง



3. ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระธาตุพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .586 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทางบวก กล่าวคือ หากการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่เป็นตัวเงินมีระดับปานกลางคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายพระธาตุพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ทั้ง 4 ด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านจิตวิญญาณ ด้านสุขภาพหน้าที่ ด้านครอบครัว และด้านสังคมเศรษฐกิจก็จะมีประสิทธิภาพปานกลางตามไปด้วย ในทางกลับกัน หากการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลมีระดับการปฏิบัติที่น้อย คุณภาพชีวิตการทำงานของครูก็จะมีประสิทธิภาพน้อยไปด้วยเช่นกัน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องจากการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรครู นับว่ามีความสำคัญเป็นการเสริมสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรครู ทั้งนี้เพราะการจัดสวัสดิการหมายถึงรูปแบบการจ่ายผลตอบแทนในการทำงานทางอ้อมให้แก่บุคลากรครู โดยที่ผู้บริหารมีความคาดหวังถึงการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของครูและสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรครูต่อสถานศึกษาและรูปแบบสวัสดิการที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นในการจัดสวัสดิการจึงเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ การอนุญาตให้ลาเพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การลาหยุดเนื่องจากเจ็บป่วยโดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนการได้รับโบนัส ค่ารักษาพยาบาล บำเหน็จบำนาญ ค่าพาหนะในการเดินทาง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น การให้บริการสวัสดิการด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรครูในสถานศึกษา กล่าวได้ว่าเป็นนโยบายหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดมีกระบวนการหรือรูปแบบในการดำเนินงานที่ดี โดยมุ่งให้บริการสงเคราะห์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แท้จริงต่อบุคลากรครูในสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยแล้ว บริการสวัสดิการที่จัดขึ้นย่อมเป็นสิ่งจูงใจต่อบุคลากรครูในสถานศึกษา ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและให้ความร่วมมือร่วมใจอย่างเต็มที่ซึ่งจะเป็นผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรครูกับสถานศึกษาเป็นไปในทางที่ดีขึ้น สถานศึกษาจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง ครูและสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบรรลุเป้าหมาย (ปิยะนุช ตันเจริญ, 2563)

4. ผลการวิจัยพบว่า การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนทุกด้าน ร่วมกันการพยากรณ์คุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 55.00 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินมีอำนาจพยากรณ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน ตามลำดับ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน เป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นสำหรับการจูงใจภายนอก เงินสามารถจูงใจให้บุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ สามารถเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนฐานะอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและการประกอบอาชีพ ค่าใช้จ่ายที่เป็นตัวเงิน จำแนกได้ดังนี้ เงินเดือนและค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งโบนัสและค่าคอมมิชชั่น (Commission) และส่วนแบ่งกำไร นอกจากนี้ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ เช่น ค่าส่วนแบ่งรายได้ ค่าตอบแทนสำหรับความรู้หรือทักษะต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ (2544, น. 15 - 17) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูไว้ว่า บุคคลได้รับผลตอบแทน (Compensation) จากองค์การเป็นผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานของตน ผลตอบแทนไม่ได้หมายถึงเงินเดือน (Salary) เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงผลตอบแทนในรูปของเงิน (Financial) ในรูปอื่น ๆ และบริการที่สามารถมองเห็นได้ อีกรวมทั้งประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ส่วนด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน มีอำนาจพยากรณ์รองลงมาจากสวัสดิการที่เป็นเงิน เนื่องจาก เป็นรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงินให้แก่บุคลากรครู แต่เป็นการจัดสภาพแวดล้อมของงานเพื่ออำนวยความสะดวกสบายให้แก่บุคลากรครู ที่มีลักษณะเป็นการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การอนุญาตให้ลาพักร้อน และพักผ่อนประจำปี การกำหนดให้มีวันหยุดเนื่องในโอกาสต่าง ๆ รวมถึงการหยุดพักระหว่างทำงานรวมทั้งการให้โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและการแสดงออกในการรับรู้ในผลงาน เช่น การชมเชย และการให้รางวัลต่าง ๆ เป็นต้น จะเห็นว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลเป็นได้ทั้งรางวัลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงินต่างก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศติการณ ฝัดโน และ ศิริภัสสรศรี วงศ์ทองดี (2563) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา : สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่าระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนันทนาการ และด้านเศรษฐกิจใน

ทิศทางการวิจัย มีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ดีที่ผลต่อความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู คือการที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรครูในโรงเรียนที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกายการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ต่อหน้าสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ การมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัวและครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ดังนั้นถ้าผู้บริหารที่สามารถตอบสนองให้บุคลากรครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีดังที่กล่าวมานี้ จะก่อให้เกิดความสำคัญต่อองค์กร บุคลากรครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีเป็นทรัพยากรมนุษย์ของประเทศที่มีคุณภาพ และตัวผู้บริหารเองสามารถพัฒนาโรงเรียนโดยใช้ศักยภาพของบุคลากรครูอย่างเต็มที่

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัยพบว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านเศรษฐกิจและสังคมอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารโรงเรียนควรศึกษานโยบายและแนวทางการเป็นไปได้ในการปรับปรุงเพิ่มเติมในอนาคตถึงการจัดให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เหมาะสม ในการสร้างความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าหรือศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ จากหน่วยงาน หรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาเพิ่มเติมจากสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่มีอยู่ให้เท่าเทียมหรือดีกว่า

1.2 ผลการวิจัยพบว่าการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงินและไม่เป็นเงินที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างต่อเนื่อง ด้วยการอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการปฏิบัติศาสนกิจตามศาสนาของตนที่นับถือ ทำให้ครูและบุคลากรในองค์กรทุกคนได้รับการพัฒนาทางด้านจิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ ดังนั้นโรงเรียนจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนด้านจิตวิญญาณของครูให้มีทัศนคติและยึดมั่นอุดมการณ์ความเป็นครู

1.3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการแรกสำหรับแรงจูงใจภายนอก ตัวเงินสามารถจูงใจให้ครูและบุคลากรดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพในทุกด้าน สามารถเปลี่ยนวิถีชีวิต เปลี่ยนฐานะอาชีพให้เกิดความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น เมื่อเป็นเช่นนี้ ผู้บริหารควรมีการพิจารณากรอบของสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นตัวเงินในรายละเอียดต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ค่าตอบแทน ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น อย่างถี่ถ้วน

และยุติธรรม เหมาะสมกับขอบเขตในหน้าที่การงาน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานใน มีประสิทธิภาพและเป็นแรงจูงใจในความคงทนต่อการทำงานในสถานศึกษาต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูโรงเรียนในเครือคณะ ภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ รวมทั้งความต้องการ และปัญหา โดยเป็นการวิจัย เชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการวิเคราะห์ จากเอกสารที่มีอยู่เกี่ยวกับการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนเพื่อเป็นข้อมูล พื้นฐานในการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้า แห่งกรุงเทพฯ ในอนาคต เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของคุณครูต่อไป

2.3 ควรจะมีการวิจัยติดตาม และประเมินผลถึงความเป็นไปได้ในการนำแนวทาง จากการศึกษาครั้งนี้ไปสู่การปฏิบัติ

2.4 ควรมีการศึกษาต่อขยายจากข้อค้นพบแนวทางของงานวิจัยนี้ ซึ่งเป็นเพียง หลักการกว้าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ (How to) หรือกระบวนการที่จะ นำไปสู่การปฏิบัติจริง โดยใช้เทคนิควิจัยเชิงคุณภาพ (Quality Research) เทคนิควิจัยโดยการจัด กลุ่มสนทนา (Focus Group Research) หรือการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- Alvesson, M. (1987). Organization, Culture and Ideology. *International Studies of Management and Organization*, 17(11), 4-8.
- Ash, R. C. & Persall, J. M. (2000). *The Principal as Chief Learning officer: The New Work of Formative Leadership*. (pp. 184). Birmingham: Stamford University Birmingham.
- Berkowitz, L., Fraser, C., Treasure, F. P., & Cochran, S. (1987). Pay Equity, Job Gratification, and Comparisons in Pay Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 72(4), 544-561.
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and psychology*, 20(2), 303-324.
- Bratton, J. & Gold, J. (1999). *Human Resource Management: Theory and Practice*. (2nd ed). London: Macmillan.
- Cinamon, R. G. & Rich, Y. (2005). *Work-Family Conflict among Female Teachers*. Retrieved from [http://www.sciencedirect.com/science?\\_ob=MIimg&\\_imagekey\\_56423-sdarticle.pdf](http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&_imagekey_56423-sdarticle.pdf)
- Cronbach, L. J. (1984). *Essential of Psychology Testing*. NY: Harper.
- Davis, L. E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116(1), 53-56.
- Delamote, Y. & Takezava, S. C. (1994). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- DuBrin, A. J. (1992). *Human Relations: A Job Oriented Approach*. (5th ed). NJ: Prentice Hall.

- Ferrans, C. E. & Power, M. J. (1992). Psychometric Assessment of the Quality-of-Life Index. *Research in Nursing & Health*, 15(1), 29-38.
- Frankl, V. E. (1963). *Man's search for meaning*. NY: Pocket books.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1995). *Managing Human Resources*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Griffin, R. W. (1999). *Management*. (6th ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. NY: World.
- Huse, E. F., & Cummings, T. (1985). *Organization Development and Change*. NY: West Publishing.
- Kalseth, J.; Dosini, V.; Miret, M.; Forsman, A.K.; Cresswell-Smith, J. (2022). *Exploring the Association between Welfare State and Mental Wellbeing in Europe: Does Age Matter?*. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 10985. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710985>.
- Kells, H. R. (1996). *Self-regulation in higher education: a multi-national perspective on collaborative systems of quality assurance and control*. Great Britain: Biddies Ltd.
- Kleiman, L. S. (1997). *Human Resource Management*. St. Paul: West Publishing Company.
- Koch, E. L. (1981). Quality of Working Life Applied to Educational Organizations. *Dissertation Abstracts International*. Retrieved from <http://www.lib.umi.com>
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior*. (8th ed). Boston: McGraw - Hill.
- Mathew, R. G., Wilson, J. W., & Mathew, V. (1996). A retrospective study of the concept of spirituality as understood by recovering individuals. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 13(1), 67-73.
- McCall, S. (1975). Quality of life. *Social Indicators Research*, 2(2), 229-248.
- Mentz, K. (2001). *Change and the Quality of Work-Life of Teachers in Rural Schools in South Africa*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/>

ericdocs2sql/content\_storage\_01/0000019b/80/16/f5/a0.pdf

Milton, C. R. (1981). *Human Behavior in Organizations: Three Levels of Behavior*.

Englewood Cliff: Prentice-Hall.

Moeser, E. L. & Golen, L. L. (1987). *Quality of work life: A Participative Management*

*Process That Works. Dissertation Abstracts International*. Retrieved from

<http://www.lib.umi.com>

Nelson, B. (1996). Secret of Successful Employee Recognition. *Quality Digest*, 26(6),

22-29.

Pelsma, D. M. (2003). *The Quality of Teacher Work Life Survey: A Preliminary Report on a*

*Measure of Teacher Stress and Job Satisfaction and the Implications for School*

*Counselors*. Retrieved from <http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/>

[data/ericdocs2sql/content\\_storage\\_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf](http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/e2/89.pdf)

Prue, D. M. & Fairbank, J. A. (1981). Performance Feedback in Organizational Behavior

Management: A Review, *Journal of Organizational Behavior Management*, 12(2),

1-16.

Rebore, R. W. (2001). *Human resources administration in education*. Boston: Allyn and

Bacon.

Rice, R. W., Phillips, S. M., & McFarlin, D. B. (1990). Multiple discrepancies and pay

satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 386-396.

Rossmiler, R. A. (1992). The secondary School Principal and Teachers' Quality of Work

Life. *In Educational Management and Administration*, 20(3), 132-146.

Sergiovanni, T. J. & Starratt, R. J. (1993). *Supervision*. (5th ed). Singapore: McGraw-Hill.

Sharma, R. C. (1975). *Population and Social Economic Development. Population Trends.*

*Recourses and Environment: Hard Book on Population*.

New Delhi: n.p.

Sweeney, P. D. (1990). Distributed Justice and Pay Satisfaction: A Field Test of an Equity

- Theory Prediction. *Journal of Business and Psychology*, 4(3), 329-341.
- Terhune, M. N. (2006). *A study of demographics and job-related categories that influence the quality of teacher work life in Montana schools with indigenous populations.* (Dissertation). Montana State University.
- UNESCO. (1993). *Quality of Life: An Orientation to Population Education.* Bangkok: UNESCO.
- University of Toronto. (2003). *Quality of Life Model Parallel to the 5 Power of a Champion.* Retrieved from <http://www.toronto.5.powers.aspc.edu.html>
- Vira Phangrak. (1992). *Catholic School Enrollment: A Study on Reasons Why Parents Choose Diocesan School in the Coastal Area of Chon Buri Province, Thailand.* (Doctoral Dissertation). University of California, Los Angeles.
- Walton, R. (1974). Improving the Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 12(26), 16-22.
- Werther, W. B. (1996). *Human Resources and Personnel Management.* (5th ed). United States of America: McGraw-Hill.
- WHO group. (1995). *The World Health Organization Gravity of Life Assessment (WHOQOL).* The World Health Organization: SOC. Sci. Med.
- WHOQOL Group. (1994). *Quality of Life Assessment: International Perspective.* NY: Spriger-Verlag.
- Wood, J. M. (1981). *Towards Improving the Quality of Work Life in Education.* Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED208566>
- กมลวรรณ อยู่ขวัญ. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตที่ทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.* (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ฯ, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.* กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.



กัญญา อาชวรักษ์. (2548). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาการของครูและผู้บริหารชั้นต้น โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กิ่งแก้ว ปาจารย์. (2540). คุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: ศิริราช.

กฤติดา กรมเวช. (2558). ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของพนักงาน: ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและการพัฒนา. วารสารมหาวิทยาลัยมหิดล, 7(2), 87-103.

เกตุณัน เมธิกสิวัฒน์. (2555). ความสัมพันธ์ของความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องาน และองค์การกับความตั้งใจลาออกของพนักงานในธุรกิจโรงแรม จังหวัดนครราชสีมา. (ปริญญานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.

โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา เอกชนจังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ขวัญใจ เลิศฤทธิ์วิมานแมน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการจัดสวัสดิการและประโยชน์ที่ถือปฏิบัติตามความคิดเห็นของคุณครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 จังหวัด สมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.

คู่มือครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย. (2561).

คมกฤษ รัตนคร. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

คมกฤษ อานามนารถ. (2549). แก่นแท้ของการศึกษา. (เอกสารประกอบการสัมมนา). กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.

จันจิรา น้ำขาว. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

นัตรพงษ์ วงษ์สุข. (2550). พลิกกลยุทธ์องค์กรเพิ่มเติม “QWL” สร้างคุณภาพงาน-ชีวิต.

สืบค้นจาก <http://www.2poto.com/exwebboard/01176.html>

เฉลียว ไชยเชษฐ. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์วิทยาเขตศรีราชา. (งานนิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชนิกา เจริญจิตต์กุล. (2549). จิตวิญญาณ: การดูแล. สืบค้นจาก

[http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board\\_posts.asp?FID=33&UID=](http://www.academic.hcu.ac.th/forum/board_posts.asp?FID=33&UID=)

ชนิษฐ์ภัค สิงหลกะ. (2549). การศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาเอกชน เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชาญชัย ศรีภิญโญ. (2563). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. รายงานของวิชา จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. (ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.

เชษฐา ไชยเดช. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูใน สถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (ปริญญานิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจในค่าตอบแทนสวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร: กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระ บธ.ม. สาขาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

- ฐิติณัฐ สมบัติศิริ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอภูเรือจังหวัด  
ปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,  
กรุงเทพฯ.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐยานันท์ น้อยคำลือ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตของ  
ข้าราชการ ครูในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ระยองเขต 1*. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา,  
ชลบุรี.
- ดุษฎี เมธงกูโร. (2549). *ความเข้าใจมนุษย์ในศาสนธรรม*. *วารสารการศึกษา คาทอลิกแห่งประเทศไทย*  
*ไทย*, 37.
- ตรีชฎา อุ่นเรือง. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตร  
ในส่วนกลาง*. (สารนิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ทัศนิกการณ์ ผัดโน และ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). *การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานกรณีศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*. สืบค้นจาก  
<https://grad.dpu.ac.th>.
- ทัศนาศ แสงวงศ์ศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543). *คุณภาพชีวิตที่ดี*. *วารสารประชากรศึกษา*, 3(1), 9-10.
- นงลักษณ์ ฤทธิคำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนนวมินทราชูทิศ  
สวนกุหลาบ วิทยาลัยปทุมธานี*. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา).  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- นเรศ ธรรงศ์ฤทธิ. (2547). *ผลของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความ  
คิดเห็นของ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี*.  
(สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,  
กรุงเทพฯ.

- นฤดล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (สารนิพนธ์ ศษ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นันทกานต์ ชื่นอารมณ. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นพดล บุญช่วย. (2564). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบสวัสดิการ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์ แห่งหนึ่ง เขตยานนาวา กรุงเทพฯ*. (สารนิพนธ์ บธ.ม. สาขาวิชาการจัดการ). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2539). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิเศษธุรกิจพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด และ บุญส่ง นิลแก้ว. (2535). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วน ประมาณ ค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. *วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม*, 3(1), 22-25.
- บุญสม นวลโพธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูพลศึกษา ตามการรับรู้ของตนเองและ ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในโรงเรียนที่ประสบ ผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จในการแข่งขันกีฬาและกรีฑา*. (สารนิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาพลศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. *จุลสารพัฒนาข้าราชการ*, 25(1), 5-12.
- เบญจวรรณ ธีบุญอุตร. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุदारาม สังกัด สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- ปิยะนุช ตันเจริญ และ ศรัณย์ ฐิตารีย์. (2563). ความสัมพันธ์ของการจัดสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังกัฟง อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. *วารสารสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา*, 19(1), 117-128. สืบค้นจาก <https://so03.tci->

thaijo.org/index.php/oarit/article/view/244452/168058.

- ปิยะวัฒน์ แคนแสง. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายเทศบาลตำบลคลองหาดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1.* (งานนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- ประทุมทิพย์ ศรีเมือง. (2546). *การศึกษาสภาพการดำเนินงานและปัญหาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน กรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ประสงค์ หอมชื่น. (2547). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร.* (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปราณี ตันติตระกูล. (2546). *การศึกษาสภาพและปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา: กรณีศึกษาโรงเรียนมัธยมเครือข่าย จังหวัดราชบุรี.* (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ปราโมทย์ แก่นอินทร์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัยสังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง.* (วิทยานิพนธ์ พศ.ม. สาขาวิชาพัฒนาสังคม). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปัญจมาพร พิพัฒน์วงศ์. (2540). *ความพึงพอใจการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด กรมสามัญศึกษาตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.* (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน.* สืบค้นจาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/>
- พรพิมล แม้นญาติ. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 11.* (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พชชนัน นิรมิตไชนนทร์ และ กมลพร สอนศรี. (2559). *รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย. วารสาร ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(1).*

พชชนัน นิรมิตไชยนนท์ และ กมลพร สอนศรี. (2560) รูปแบบที่เหมาะสมในการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศไทย. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(1).

พิเชษฐ บัญญัติ. (2550). ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ MSQWL. สืบค้นจาก <http://gotoknow.org/blog/practicallykm/78045>

พินันต์ พรประสิทธิ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พิพัฒน์ จันทรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ภคินี โอฟาริกชาติ. (2547). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารเขต 1. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภัสสร เอมโกษา. (2545). การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานโรงเรียนคาทอลิก. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชารัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

มานะ สิ้นธุวงษานนท์. (2534). คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาศิลปศาสตร์). วิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

มาลี บุญเกตุ. (2546). การศึกษาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ : กรณีศึกษาโรงเรียนเจ็ยไ้ อำเภอไพศาราม จังหวัดราชบุรี. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ระเบียบ สมจิตร. (2542). คุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของ กรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการ. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). *พฤติกรรมองค์การ : แบบทดสอบ & การประยุกต์ใช้ ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: Diamond in Business World.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). *ปฏิวัติการศึกษาไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิมเนศ พรินท์ติ้ง
- รุ่งนภา สันติศิริวันดร. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เรืองพิลาศ ธรรมวิเศษ. (2543). *การป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคมไทยมิติใหม่ของการ ประสานรัฐและเอกชน. การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม*. สืบค้นจาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/234/23410.html>
- ลัดดา เจียมจู่ไร. (2546). *ความต้องการการนิเทศภายในของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ ในโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 กลุ่มที่ 1 บางกอกน้อย*. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ลัดดา ท่าพริก. (2542). *การศึกษาความต้องการและการสนองตอบความต้องการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วรวิมล จิรสุจริตธรรม. (2549). *สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการสถานศึกษาคาทอลิก ระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายในเขตอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเยาวชน*. (รายงานการวิจัย วิชาปัญหาที่สำคัญของการศึกษาไทยในปัจจุบัน ปีการศึกษา 1/2549. สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วลัยพร สุขสุศิลป์. (2540). *สภาพและปัญหาการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิก*. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วัฒนธรรม ระยับศรี. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ*. (ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- วันวร จะนุ. (2546). *ความสุขแบบพอเพียง*. ฐานเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก [http://www.dpu.ac.th/ises/news/viewarticles\\_02.asp?id=163](http://www.dpu.ac.th/ises/news/viewarticles_02.asp?id=163)
- วิริยะ สว่างโชติ. (2550). *คุณภาพชีวิตและการส่งเสริมสุขภาพ : (การพยายาม) หาคู่เชื่อมบนความต่าง*. สืบค้นจาก <http://www.thaingo.org/writer/view.php?id=410>
- วิศิษฐ์ ศรีวิชัยรัตน์. (2546). *ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่ายทอเล็ก*. (การศึกษาอิสระ). มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, กรุงเทพฯ.
- ศักดา สรรเสริญ. (2547). *ศึกษาการปฏิบัติงานวินัยนักเรียนของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, กรุงเทพฯ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2544). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับกรวิจัย*. กรุงเทพฯ: แมสพ์บลิชซิ่ง.
- ศิวรักษ์ แข่งเพ็ญแข. (2550). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ*. (วิทยานิพนธ์ หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาชนติด คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อการเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บรรณกิจ.
- สมาน รังสิโยกฤษณ์. (2535). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สรัญญา นวลลอบ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สรัญญา นวลลอบ. (2544). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอคลองหลวง ปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2559). *สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล (Benefit/ Fringe Benefit)*. สืบค้นจาก <http://www.ocsc.go.th/compensation/>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564*. สืบค้นจาก <http://www.nesdc.go.th>



- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕. สืบค้นจาก [http://www.onec.go.th/Act/law2542/index\\_law2542.htm](http://www.onec.go.th/Act/law2542/index_law2542.htm)
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุขุม คำแหง. (2542). ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ ข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุดา ดวงจันทร์. (2544). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุทธิ สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2536). หลักการบริหารเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สุพล อนามัย. (2549). การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรีเขต 1. (สารนิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุภาณี ฝนทองมงคล. (2546). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัด กรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชบุรีบูรณะ. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). สถาบันราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สุวีพร พิงพุดคุณ. (2549). การบริหารจัดการเวลา. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- เสนาะ ตีเยาว์ และ จีระ ประทีป. (2544). คำตอบแทน. (เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2544). ระบบเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู.
- อมฤต ทัศนกรรจ์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 20 จังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาการบริหารการศึกษา).

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม

อรุชา อุดม และ สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนวัดหวายเหนียว “บุญสิริวิทยา” จังหวัดกาญจนบุรี. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 10(2).

อรรถัย วงเพ็ชร. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรีเขต 2. (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อรรวรรณ อุ่นวิเศษ. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. (วิทยานิพนธ์ ค.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

อำนวยการ แสงสว่าง. (2540). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์.

อุไร ใจสว่าง. (2540). การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการวัดผล). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.







ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องวิจัย

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

### 1. ผศ.ดร.จันทร์ศม์ ภูติอริยวัฒน์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### 2. ผศ.ดร. ชนนภรณ์ อารีกุล

ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

อาจารย์ประจำภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### 3. ดร. สมบูรณ์ บุณศิริรักษ์

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### 4. ดร. สมพิศ กัตัญญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

### 5. นายปุ่นณะ วิเศษสมบัติ

ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงานการบริหารงานวิชาการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์



ภาคผนวก ข

ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย IOC

**ผลการประเมินดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือวิจัย  
แบบสอบถาม เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน ในเครือคณะพระหฤทัย”**

เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสม ไม่ขัดจรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ศึกษาหรือไม่ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หากข้อคำถามสอดคล้อง
- เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง 0 หากไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้อง
- เติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง -1 หากข้อคำถามไม่สอดคล้อง และกรุณาให้คำแนะนำ

\*\*\*\*\*

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ**

1. **ผศ.ดร.จันทร์ศมภ์ ภูติอริยวัฒน์**  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา  
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. **ผศ.ดร. ชนนภรณ์ อารีกุล**  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต  
อาจารย์ประจำภาคการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาตลอดชีวิต  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. **ดร. สมบูรณ์ บุรณศิริรักษ์**  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา  
อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาและการอุดมศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



#### 4. ดร. สมพิศ กัตัญญ

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้อำนวยการ

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

#### 5. นายปยุต วิชาสมบัติ

ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนงานการบริหารงานวิชาการ

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ

โรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

#### ตอนที่ 2 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน

หมายเหตุ : เรียงตามลำดับรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
1.	<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน</b>							
1.1	โรงเรียนจัดแหล่งเงินทุนประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ให้กับครูเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.2	โรงเรียนจัดสวัสดิการทุนการศึกษาสำหรับบุตรเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.3	โรงเรียนจัดทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อให้กับครูทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.4	โรงเรียนจ่ายเงินช่วยเหลืองานฉาบปန်း งานแต่งงานและงานสังคมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
1.	<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน</b>							
1.5	โรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.6	การตรวจสุขภาพประจำปีของโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.7	โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือเวลาราชการของครู อาทิ ค่ายานพาหนะ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียนการอบรม เพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.8	การประกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ของครูทำให้เกิดความปลอดภัยและมั่นคงต่อชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.9	การจัดที่พักอาศัย หรือค่าเช่าที่พักอาศัยให้กับครูช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายและประหยัดเวลาการเดินทาง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
1.10	สวัสดิการเงินสะสมตลอดระยะเวลาการทำงานของครูทำให้เพิ่มความมั่นคงในชีวิตตลอดการปฏิบัติหน้าที่	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
1.11	ค่าตอบแทนสำหรับครูที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ เพื่อขวัญกำลังใจในการทำงาน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
1.	<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน</b>							
1.12	สวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติหน้าที่	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.	<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน</b>							
2.1	ครูพึงพอใจในสิทธิลาป่วยของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.2	ครูพึงพอใจในสิทธิลาคลอดหรือลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียน โดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.3	ครูพึงพอใจในสิทธิลากิจส่วนตัวของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.4	ครูพึงพอใจในสิทธิการลาพักผ่อน ตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.5	ครูพึงพอใจที่โรงเรียนจัดให้มีการลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบศาสนกิจตามศาสนาที่คุณครูนับถือตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความ	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
2.	<b>สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน</b>							
2.6	ครูพึงพอใจในการลาไปฝึกอบรมศึกษาดูงาน ตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.7	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติภารกิจวิจัยตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.8	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรระหว่างประเทศตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2.9	ครูพึงพอใจในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคุณครูที่ป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุ หรือโดนประทุษร้ายตามสิทธิที่โรงเรียนกำหนดโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย**

หมายเหตุ : เรียงตามลำดับรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
1.	<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่</b>							
1	อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของครู	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ครูได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ครูเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนด้วยความสะดวกและปลอดภัย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	ครูมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
5	โรงเรียนมีความเป็นประชาธิปไตยทำให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ครูมีอิสระในการคิดและการปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7	ครูได้รับความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ครูได้รับโอกาสให้จัดกิจกรรมพิเศษเพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหาส่วนตัว	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
<b>2.</b>	<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสังคมเศรษฐกิจ</b>							
1	ครูมีรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	งานในวิชาชีพที่ครูปฏิบัติมีความมั่นคงและความก้าวหน้า	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความมั่นคงในทางเศรษฐกิจ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานที่ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
7	ครูได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	ครูมีรายได้จากการสอนพิเศษเพื่อช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
<b>3.</b>	<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านจิตวิญญาณ</b>							
1	ครูมีสมาธิและความสงบภายในจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ครูมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีของสังคม	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
3.	<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านจิตวิญญาณ</b>							
3	ครูปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรมทำให้เกิดความสงบสุข ทางจิตใจ	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ครูให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่และเสริมกำลังใจให้ นักเรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อนครูและชุมชน ทำให้มีความ เข้าใจและมีความสุขในการ ปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	ครูปฏิบัติตนที่ดีตามศาสนา ที่ตนเองนับถือ ทำให้เกิด ความสุขทางใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7	ครูมีความสำนึกในการประกอบ วิชาชีพครูมากกว่าคาดหวัง รางวัลหรืออามิสสินจ้าง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	ครูมีความเชื่อมั่นในการทำ ความดีและคุณธรรมของตน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
9	ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
10	ครูสามารถเอาชนะอุปสรรค ในชีวิตด้วยความสงบสุขภายใน จิตใจ	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	ครูใช้ชีวิตในปัจจุบันด้วยความ พอเพียง	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
12	ครูมีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียน ที่ตนปฏิบัติงาน	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผลการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	ผลการวิเคราะห์
		1	2	3	4	5		
4.	<b>คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านครอบครัว</b>							
1	ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	ครูบริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารให้ความสนใจในชีวิตครอบครัวของครู	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครูเวลาไม่สบายหรือเจ็บป่วย	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
6	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้





ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต**  
**การทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย”**

**คำชี้แจง**

1. การวิจัยเรื่อง การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย ในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา ระดับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ตามระดับการรับรู้ของครู ทั้งนี้ ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีการเปิดเผยเป็นรายบุคคลจึงไม่มีผลกระทบต่อตัวผู้ตอบแบบสอบถาม หรือสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 3 ตอน
  - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน
  - ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย

โปรดให้ข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อศึกษา การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถามนี้

นางสาวศศิธร คุวิรัตน์  
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
 โทรศัพท์ 098-328-4788

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ตามข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

- ( ) ชาย ( ) หญิง

2. อายุ

- ( ) ต่ำกว่า 30 ปี ( ) 30-39 ปี  
( ) 40-49 ปี ( ) อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- ( ) ปริญญาตรี ( ) ปริญญาโท  
( ) ปริญญาเอก ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ

4. ประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษา

- ( ) ต่ำกว่า 5 ปี ( ) 5-10 ปี  
( ) 11-15 ปี ( ) มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

- ( ) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ( ) หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้  
( ) หัวหน้าสายชั้น ( ) ครูประจำชั้น  
( ) ครูผู้สอน

6. รายได้

- ( ) 10,000 – 15,000 บาท ( ) 15,001 – 20,000 บาท  
( ) 20,001 – 25,000 บาท ( ) 25,001 บาท ขึ้นไป

**ตอนที่ 2** การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ลงในช่องระดับความพึงพอใจที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงโดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน</b>						
1.1	โรงเรียนจัดแหล่งเงินทุนประเภทสหกรณ์ออมทรัพย์ให้กับครูเพื่อการดำรงชีวิตที่เหมาะสม					
1.2	โรงเรียนจัดสวัสดิการทุนการศึกษาสำหรับบุตรเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัว					
1.3	โรงเรียนจัดทุนการศึกษาเพื่อการศึกษาต่อให้กับครูทำให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง					
1.4	โรงเรียนจ่ายเงิน ช่วยเหลืองานฌาปนกิจ งานแต่งงานและงานสังคัมต่าง ๆ อย่างสม่าเสมอและเท่าเทียม					
1.5	โรงเรียนจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลสำหรับครูเพื่อช่วยบรรเทาค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพตนเอง					
1.6	การตรวจสุขภาพประจำปีของโรงเรียนเป็นการส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพที่ดี					

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
<b>1. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่เป็นเงิน</b>						
1.7	การจัดที่พักอาศัย หรือค่าเช่าที่พัก อาศัยให้กับครูช่วยบรรเทาค่าใช้จ่าย และประหยัดเวลาการเดินทาง					
1.8	โรงเรียนจัดค่าตอบแทนในการปฏิบัติ หน้าที่นอกเหนือเวลาราชการของครู อาทิ ค่ายานพาหนะ ค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่าลงทะเบียนการอบรมเพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
1.9	การประกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติหน้าที่ ของครูทำให้เกิดความปลอดภัยและ มั่นคงต่อชีวิต					
1.10	สวัสดิการเงินสะสมตลอดระยะเวลา การทำงานของครูทำให้เพิ่มความมั่นคง ในชีวิตตลอดการปฏิบัติหน้าที่					
1.11	ค่าตอบแทนสำหรับครูที่ได้รับรางวัล ต่าง ๆ เพื่อขวัญกำลังใจในการทำงาน					
1.12	สวัสดิการค่าตอบแทนเกษียณอายุการ ทำงานสำหรับครูที่ปฏิบัติงานอายุครบ 60 ปี ทำให้เกิดความมั่นคงในการ ดำรงชีวิตหลังจากมิได้ปฏิบัติหน้าที่					
<b>2. สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นเงิน</b>						
2.1	ครูพึงพอใจในสิทธิลาป่วยของโรงเรียน โดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.2	ครูพึงพอใจในสิทธิลาคลอดหรือลาไป ช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรตามกำหนด สิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มี ผลกระทบต่อเงินเดือน					

ข้อ	การจัดสวัสดิการและประโยชน์ แก่บุคลากรของโรงเรียน	ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>2. สวัสดิการและประโยชน์แก่บุคลากรที่ไม่เป็นเงิน</b>						
2.3	ครูพึงพอใจในสิทธิลาพักผ่อนของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.4	ครูพึงพอใจในสิทธิการลาพักผ่อนตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.5	ครูพึงพอใจที่โรงเรียนจัดให้มีการลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบศาสนกิจตามศาสนาที่คุณครูนับถือตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.6	ครูพึงพอใจในการลาไปฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.7	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติการวิจัยตามสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.8	ครูพึงพอใจในการลาไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรระหว่างประเทศตามกำหนดสิทธิวันลาของโรงเรียนโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					
2.9	ครูพึงพอใจในการลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพสำหรับคุณครูที่ป่วยจากการเกิดอุบัติเหตุ หรือโดนประทุษร้าย ตามสิทธิที่โรงเรียนกำหนดโดยไม่มีผลกระทบต่อเงินเดือน					

**ตอนที่ 3** คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัย

**คำชี้แจง :** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ลงในช่องระดับการรับรู้สภาพที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงโดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การรับรู้สภาพในระดับมากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การรับรู้สภาพในระดับมาก
ระดับ 3	หมายถึง	การรับรู้สภาพในระดับปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การรับรู้สภาพในระดับน้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การรับรู้สภาพในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณโรงเรียนในเครือข่ายพระหฤทัย	ระดับการรับรู้สภาพ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณด้านสภาพหน้าที่</b>						
1.1	อาคารสถานที่ในโรงเรียนมีความปลอดภัยสำหรับการทำงานของคุณ					
1.2	คุณได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ					
1.3	คุณเดินทางมาปฏิบัติงานที่โรงเรียนด้วยความสะดวกและปลอดภัย					
1.4	คุณมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนครูและผู้บริหาร					
1.5	โรงเรียนมีความเป็นประชาธิปไตยทำให้คุณมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น					
1.6	คุณมีอิสระในการคิดและการปฏิบัติงาน					
1.7	คุณได้รับความเสมอภาคในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
1.8	คุณมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ประเพณีท้องถิ่นกับชุมชน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย	ระดับการรับรู้สภาพ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสุขภาพหน้าที่</b>						
1.9	ครูได้รับโอกาสให้จัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อช่วยเหลือสังคมและชุมชน					
1.10	ครูยอมรับในกฎระเบียบข้อบังคับการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสม					
1.11	ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้ คำปรึกษาเวลาที่ครูประสบปัญหา ส่วนตัว					
<b>2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสังคมเศรษฐกิจ</b>						
2.1	ครูมีรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ใน โรงเรียนอย่างเหมาะสม					
2.2	งานในวิชาชีพที่ครูปฏิบัติมีความมั่นคง และความก้าวหน้า					
2.3	โรงเรียนมีสวัสดิการที่ดีทำให้เกิดความ มั่นคงในทางเศรษฐกิจ					
2.4	ครูเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและ ผู้บริหารในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง					
2.5	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการทำงานที่ได้รับการ สนับสนุนจากโรงเรียน					
2.6	ครูได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างาน ทำ ให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
2.7	การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน โรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
2.8	การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใน โรงเรียนช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย	ระดับการรับรู้สภาพ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านสังคมเศรษฐกิจ</b>						
2.9	ครูมีรายได้จากการสอนพิเศษเพื่อช่วย สนับสนุนค่าใช้จ่ายในครอบครัว					
<b>3. คุณภาพชีวิตของการทำงานของครูจิตวิญญาณ</b>						
3.1	ครูมีสมาธิและความสงบภายในจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน					
3.2	ครูมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็น พลเมืองที่ดีของสังคม					
3.3	ครูปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ทำให้เกิดความสงบสุขทางจิตใจ					
3.4	ครูให้ความรัก ความสนใจ เอาใจใส่ และเสริมกำลังใจให้นักเรียน					
3.5	ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน เพื่อน ครูและชุมชน ทำให้มีความเข้าใจ และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่					
3.6	ครูปฏิบัติตนที่ดีตามศาสนาที่ตนเอง นับถือ ทำให้เกิดความสุขทางใจ					
3.7	ครูมีความสำนึกในการประกอบวิชาชีพ ครูมากกว่าคาดหวังรางวัลหรืออามิส สินจ้าง					
3.8	ครูมีความเชื่อมั่นในการทำความดีและ คุณธรรมของตน					
3.9	ครูมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างสม่ำเสมอ					
3.10	ครูสามารถเอาชนะอุปสรรคในชีวิต ด้วยความสงบสุขภายในจิตใจ					

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือข่ายพระธาตุชัย	ระดับการรับรู้สภาพ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>3. คุณภาพชีวิตของการทำงานของครูจิตวิญญาณ</b>						
3.11	ครูใช้ชีวิตในปัจจุบันด้วยความพอเพียง					
3.12	ครูมีความสำนึกที่ดีต่อโรงเรียนที่ตนปฏิบัติงาน					
<b>4. คุณภาพชีวิตของการทำงานของครูด้านครอบครัว</b>						
4.1	ครูใช้เวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเหมาะสม					
4.2	ครูบริหารเวลาชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างเหมาะสม					
4.3	ผู้บริหารให้ความสนใจในชีวิตครอบครัวของครู					
4.4	ผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนให้กำลังใจครูเวลาไม่สบายหรือเจ็บป่วย					
4.5	โรงเรียนจัดให้มีสวัสดิการช่วยเหลือครอบครัวครู					
4.6	ชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานของครูมีความราบรื่นและสมดุล					

**ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)**

1. การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียน

.....

.....

.....

.....

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย

.....

.....

.....

.....

**ขอขอบพระคุณสำหรับการเสียสละเวลาของท่านในการตอบคำถาม**





ภาคผนวก ง

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

ที่ อว 8718.1/2295

วันที่ 12 กันยายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร คูวีรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุญาตให้ทำปริญญาโทเรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนันภรณ์ อารีกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จันทร์ตม ภูติอริยวัฒน์ และอาจารย์ ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 098 328 4788

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวศศิธร คูวีรัตน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

*ศศิธร อ.*

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ อว 8718/2296



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

12 กันยายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เชิญบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร ศุวีรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุญาตให้ทำปริญญานิพนธ์เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิศิลป์ กุลนภาค เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่านและนายปณณะ วิเศษสมบัติ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในหัวข้อ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับบุคลากรของท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ให้ นางสาวศศิธร ศุวีรัตน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 328 4788



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล

ที่ อว 8718/2627



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร คูวีรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 328 4788



ที่ อว 8718/2627



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยดอนเมือง

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร คูวีรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 328 4788

ที่ อว 8718/2627



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยพัฒนเวศม์

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร คูวิรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญานิพนธ์ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 328 4788

ที่ อว 8718/2627



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
114 สุขุมวิท 23 แขวงคลองเตยเหนือ  
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

25 ตุลาคม 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระหฤทัยสวรรคโลก

เนื่องด้วย นางสาวศศิธร คูวีรัตน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำปริญญาานิพนธ์ เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวีศิลป์ กุลนภาดล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์

ในการนี้ นิสิตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม เรื่อง “การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของโรงเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือคณะพระหฤทัย” กับ ครู เพื่อเป็นข้อมูลในการวิจัย และขอใช้สถานที่โรงเรียนของท่าน ระหว่างเดือนตุลาคม 2565 ถึงเดือนพฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาขอความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0 2649 5064

หมายเหตุ : สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมกรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 098 328 4788



ประวัติผู้เขียน

