

**คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3**

**QUALITY OF WORKLIFE OF EDUCATIONAL PERSONNEL IN CHAO – DOI SCHOOL
CLUSTER UNDER SUPHANBURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3**

ปริยาภรณ์ พวงทัย¹
มัทนา วังนอมศักดิ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย และ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยของโรงเรียน 13 แห่ง ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 13 คน และข้าราชการครู จำนวน 87 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ การทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม การบูรณาการด้านสังคม จังหวะของชีวิตโดยรวม การพัฒนาความสามารถของบุคคล วิถีปฏิบัติขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, and 2) the comparison between opinions regarding the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, classified by position. The samples were educational personnel in Chao–doi school cluster, consisted of 13 administrators, and 87 teachers, with the total of 100. The research instrument was a questionnaire regarding the quality of worklife, based on the concept of Walton. The statistics applied in data analysis were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The findings revealed as follows:

1. The quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster, overall, was at a moderate level; ranking from the highest to the lowest: safe and healthy environment, social relevance, social integration, total life space, development of human capacities, constitutionalism, growth and security and adequate and fair compensation.

2. The opinions regarding the quality of worklife of educational personnel in Chao-doi school cluster when classified by the position was not different.

¹ นักศึกษาปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ไม่ว่าจะเป็นสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง เทคโนโลยี และการสื่อสารในปัจจุบัน ล้วนแล้วแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงแบบไร้พรมแดนอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และรุนแรง และทิศทางการเปลี่ยนแปลงเน้นการพัฒนาประเทศ โดยมีจุดมุ่งหมายคือ คน คุณภาพคนจึงเป็นปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จในการพัฒนาประเทศและการศึกษาก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการจะพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ค่านิยม และคุณธรรมของแต่ละบุคคล จากการที่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ซึ่งยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาในการนำทางพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีสุขภาพที่ดี อาศัยอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น มีชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 1-2)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษา ได้มีการกำหนดแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ความมุ่งหมาย และหลักการพระราชบัญญัติฉบับนี้มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542: 3) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจึงถือว่าเป็นวิธีการหนึ่งของการพัฒนาองค์การพัฒนาคูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพที่จำเป็นต่อการการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพครูและเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตครู เนื่องจากในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีคุณค่า เป็นสิ่งทุกคนต้องการ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลและสังคม เพื่อให้มีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ในการพัฒนาตนเอง ครอบครัว และสังคม การมีอาชีพการมีรายได้ที่ดีก็สามารถเป็นปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตมีความเจริญงอกงาม ดังตัวอย่างในเรื่องของคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับด้านปัญหานี้สิน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานลดต่ำลง จึงได้มีการทำบันทึกการตกลงกันเพื่อการแก้ไขปัญหานี้สินของ

ผู้บริหารและข้าราชการตามโครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตระหว่างกระทรวงศึกษาธิการและธนาคารออมสิน (บัลลังก์โรหิตเสถียร, 2559) ดังนั้นเมื่อครูได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพราะอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ทำให้ครูส่วนใหญ่ต้องเป็นหนี้ จากการกู้ยืมเงินต่าง ๆ ด้วยสาเหตุนี้ทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ไม่มีความสุขในการทำงาน เมื่อระบบการศึกษาเกิดการขาดแคลนครู ทำให้ครูที่มีในระบบต้องมีการงานเพิ่มมากขึ้น ต้องทุ่มเทเวลาทำงานมากขึ้นกว่าเดิม จึงทำให้ครูขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงาน มีความกดดัน และแบกรับความคาดหวังของโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูลดน้อยลง ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูไม่เต็มที่ เมื่อครูปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ก็จะส่งผลเสียต่อการเรียนของผู้เรียน ส่งผลเสียต่อโรงเรียนเช่นกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3, 2557: 44)

สหวิทยาเขตชาวดอยถือว่าเป็นสหวิทยาเขตที่มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขา ที่อยู่ในอำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี โรงเรียนที่สังกัดอยู่ในสหวิทยาเขตชาวดอย มีทั้งสิ้น 13 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านพุร้อน โรงเรียนบ้านโป่งคอม โรงเรียนสวนป่าองค์พระ โรงเรียนบ้านหนองผือ โรงเรียนบ้านดงเสลา โรงเรียนบ้านไผ่สีทอง โรงเรียนบ้านวังน้ำเขียว โรงเรียนวัดคอกช้าง โรงเรียนบ้านทุ่งมะกอก โรงเรียนบ้านวังยาว โรงเรียนบ้านละว้าวังควาย โรงเรียนบ้านห้วยหินคำ โรงเรียนบ้านกล้วย โรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอยมีครูและบุคลากรประสบปัญหาคุณภาพชีวิตหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการบริหารจัดการบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน การพัฒนาของตัวครู ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การขาดแรงจูงใจในเรื่องของค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่มีความปลอดภัย แต่ปัญหาที่ยังคงมีความสำคัญมากคือปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อรายจ่าย (บุญรอด พลเสน, 2558: 29) จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูลดต่ำลง และเมื่อพิจารณาปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ที่เป็นโรงเรียนที่อยู่ในเขตอำเภอนองหญ้า ไร่ อำเภอด่านช้าง อำเภอสามชุก และอำเภอเดิมบางนางบวช ซึ่งบางพื้นที่ยังขาดระบบสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา บางพื้นที่มีความยากลำบากในการเดินทาง เพราะไม่มีรถประจำทางผ่าน ทำให้ครูเกิดความลำบากในการเดินทางไปอบรมพัฒนาความรู้ และในบางพื้นที่มีการโยกย้าย

ครูเกือบตลอดปี ทำให้นักเรียนขาดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ในด้านครูยังพบว่าครูยังไม่เข้าใจในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอนดีพอ ทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ (เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล, 2557: 14)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

สมมติฐานของการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ในขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากเอกสาร ข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่างๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลในการจัดทำโครงร่างรายงานการวิจัย และเสนอโครงร่างรายงานการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขออนุมัติโครงร่างรายงานการวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนในการจัดสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการในการจัดทำรายงานการวิจัย ต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมรายงานการวิจัยเพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของคณะกรรมการ ผู้ควบคุมรายงานการวิจัย และจัดทำเป็นรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อพิจารณาขออนุมัติจบการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ของโรงเรียน 13 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการโรงเรียนจำนวน 13 คน และข้าราชการครูจำนวน 102 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จำนวน 100 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 12-14) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

2.1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานมีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปและมีความยุติธรรมหรือไม่ ค่าตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับมีความเหมาะสมยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรือก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับกลิ่น เสียง และการรบกวนทางสายตา และมีการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง การทำงานแล้วควรจัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระในการตัดสินใจและได้พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตน ซึ่งจะส่งผลต่อการมีส่วนร่วม ควรมีการมอบหมายภาระงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถที่หลากหลาย ควรมอบหมายภาระงานที่สะท้อนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และเกิดความรู้สึกท้าทายจากการใช้ความสามารถในการทำงานของตน และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2.4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) หมายถึง ควรให้ความสำคัญต่อสิ่งต่อไปนี้คือ 1) งานที่ได้รับมอบหมายควรช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มความรู้ความสามารถของตนเอง และเกิดความรู้สึกมั่นคงในอาชีพของตน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าที่จะเกิดผลกับงานในอนาคตได้ 3) ควรให้ออกาส สนับสนุน ส่งเสริมแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาหาความรู้ หรือในอาชีพของตน

2.5 การบูรณาการด้านสังคม (social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจ เห็นว่าตนเองมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือในการทำงานนั้น มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศของสถานที่ทำงานประกอบด้วย ความเป็นอิสระจากความขัดแย้งทางความคิด หรือความแตกต่างด้านอื่น ๆ รู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น เกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และความรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

2.6 วิถีปฏิบัติขององค์กร (constitutionalism) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนอย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่า ให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด และมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดมีความเคารพซึ่งกันและกันของคนในองค์กร มีวิถีปฏิบัติและกฎระเบียบข้อบังคับที่มีความเหมาะสม

2.7 จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม (total life space) หมายถึง งานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลมีปริมาณที่เหมาะสมกับบทบาทในชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาพักผ่อนการเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมให้บุคคลได้มีเวลาว่างสำหรับตนเอง มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆให้กับตัวเอง

2.8 ความสัมพันธ์ด้านสังคม (social relevance) หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำเร็จของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความคิดเรื่องความสัมพันธ์ด้านสังคมทำให้เกิดแนวความคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม และทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้กับอาชีพ ภาพลักษณ์ขององค์กรเป็นที่ยอมรับในสังคมและผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจของสังคมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามและข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่ อาชีพราชการ เป็นลักษณะตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอยตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974: 12-14) แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1967: n. pag.) โดยกำหนดค่าคะแนนของแต่ละช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดย ศึกษาตำรา บทความ เอกสารที่เกี่ยวข้อง แนวคิด ทฤษฎี หลักการ วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ ภายใต้คำปรึกษาแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษารายงานการวิจัย แล้วนำผลการศึกษาไปจัดสร้างเครื่องมือ หากความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) และนำแบบสอบถามที่ได้ ไปจัดเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความ

อนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอย ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามนำข้อมูลทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้สถิติการวิจัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การคำนวณค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย จากแบบสอบถามตอนที่ 2 โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และนำไปเทียบกับแนวคิดของเบสต์ (Best, 1970: 87)

3. วิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ใช้การวิเคราะห์ค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยใช้การหาค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวม

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทาง การศึกษา	ผู้บริหาร (n=13)			ข้าราชการครู (n=87)			รวม (n=100)		
		$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ	$\bar{X}$	SD	ระดับ
1	การให้คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	2.12	0.46	น้อย	2.16	0.69	น้อย	2.16	0.66	น้อย
2	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.38	0.70	ปานกลาง	3.24	0.85	ปานกลาง	3.26	0.83	ปานกลาง
3	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.46	0.53	น้อย	2.35	0.65	น้อย	2.37	0.63	น้อย
4	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.31	0.52	น้อย	2.38	0.58	น้อย	2.37	0.57	น้อย
5	การบูรณาการด้านสังคม	2.98	0.63	ปานกลาง	2.67	0.70	ปานกลาง	2.70	0.70	ปานกลาง
6	วิถีปฏิบัติขององค์กร	2.54	0.55	ปานกลาง	2.34	0.59	น้อย	2.37	0.59	น้อย
7	จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม	2.63	0.49	ปานกลาง	2.38	0.55	น้อย	2.42	0.55	น้อย
8	ความสัมพันธ์ด้านสังคม	3.48	0.56	ปานกลาง	3.14	0.62	ปานกลาง	3.19	0.62	ปานกลาง
	รวม	2.74	0.56	ปานกลาง	2.58	0.65	ปานกลาง	2.61	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.61, SD=0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง 3 ด้าน และระดับน้อย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐาน เลขคณิต($\bar{X}$) จากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.26, SD=0.83$) ความสัมพันธ์ด้านสังคม ($\bar{X}=3.19, SD=0.62$) การบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X}=2.70, SD=0.70$) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{X}=2.42, SD=0.55$) การพัฒนา ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=2.37, SD=0.63$) วิถีปฏิบัติของ องค์กร ($\bar{X}=2.37, SD=0.59$) ความเจริญก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน ($\bar{X}=2.37, SD=0.57$) และการให้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=2.16, SD=0.66$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.55 – 0.83 มีการกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไม่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษา การผู้อำนวยการโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.74, SD=0.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้านและอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน โดย เรียงลำดับ ค่ามัธยฐานเลขคณิต($\bar{X}$) ดังนี้ ความสัมพันธ์ด้านสังคม ($\bar{X}=3.48, SD=0.56$) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.38, SD=0.70$) การบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X}=2.98, SD=0.63$) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{X}=2.63, SD=0.49$) วิถีปฏิบัติ ขององค์กร ($\bar{X}=2.54, SD=0.55$) การพัฒนาความสามารถของ บุคคล ($\bar{X}=2.46, SD=0.53$) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน ($\bar{X}=2.31, SD=0.52$) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

และยุติธรรม ($\bar{X}=2.12, SD=0.46$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาค่าส่วนเบี่ยง เบนมาตรฐาน(SD) พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.70 การกระจาย ของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=2.58, SD=0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน และอยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต($\bar{X}$) จากมากไปน้อย ดังนี้ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.24, SD=0.85$) ความสัมพันธ์ด้านสังคม ($\bar{X}=3.14, SD=0.62$) การบูรณาการ ด้านสังคม ($\bar{X}=2.67, SD=0.70$) ความเจริญก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน ($\bar{X}=2.38, SD=0.58$) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม ($\bar{X}=2.38, SD=0.55$) วิถีปฏิบัติขององค์กร ($\bar{X}=2.34, SD=0.59$) การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=2.35, SD=0.65$) และการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X}=2.16, SD=0.69$) ทั้งนี้เมื่อพิจารณา ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่ามีค่า อยู่ระหว่าง 0.55 – 0.85 การกระจายของข้อมูลมาก แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไม่สอดคล้อง ไปในทิศทาง เดียวกัน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอยเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 3 ผู้วิจัยวิเคราะห์ โดยใช้การทดสอบ t - test ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขต ชาวดอย
เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

(n = 100)

ด้าน	คุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรทางการศึกษา	ตำแหน่ง หน้าที่	$\bar{X}$	SD	t	Sig
1.	การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	ผู้บริหาร ครู	2.12 2.16	0.46 0.69	-2.71	0.79
2.	สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ผู้บริหาร ครู	3.38 3.24	0.70 0.85	1.11	0.27
3.	การพัฒนาความสามารถของบุคคล	ผู้บริหาร ครู	2.46 2.35	0.53 0.65	1.27	0.22
4.	ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ผู้บริหาร ครู	2.31 2.38	0.52 0.58	-6.57	0.51
5.	การบูรณาการด้านสังคม	ผู้บริหาร ครู	2.98 2.67	0.63 0.70	2.30	0.32
6.	วิถีปฏิบัติขององค์กร	ผู้บริหาร ครู	2.54 2.34	0.55 0.59	1.41	0.16
7.	จังหวะของชีวิตโดยรวม	ผู้บริหาร ครู	2.63 2.38	0.49 0.55	0.70	0.49
8.	ความสัมพันธ์ด้านสังคม	ผู้บริหาร ครู	3.48 3.14	0.56 0.65	0.86	0.40
	รวม	ผู้บริหาร ครู	2.74 2.58	0.56 0.65	2.19	0.41

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ มีหลายประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะโรงเรียนในสหวิทยาเขต ชาวดอย มีพื้นที่ตั้งอยู่บนภูเขาเป็นส่วนใหญ่ สภาพพื้นที่มีปัญหาที่พบบ่อยในเรื่องปัญหาน้ำ

ประปาไม่ไหล ไฟฟ้าดับ การดำเนินการแก้ไขปัญหาน้ำและไฟฟ้ามีความล่าช้า ใช้เวลาแก้ไขไม่ต่ำกว่า 1-2 วัน ประกอบกับโรงเรียนในสหวิทยาเขตชาวดอยอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง มีรถประจำทางผ่านเข้าตัวเมืองเพียงวันละ 1 รอบ จึงทำให้เกิดปัญหาในการเดินทาง ครูมีความลำบากในการเดินทางไปกลับบ้าน การเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองนอกสถานที่ การพาเด็กนักเรียนไปแข่งขันทางวิชาการ จากเหตุผลเหล่านี้ทำให้ครูมีความจำเป็นต้องมีรถยนต์ส่วนตัว และการได้รถยนต์มาของครูส่วนใหญ่ในสหวิทยาเขตชาวดอยมาจากการกู้เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครู ก่อให้เกิดปัญหานี้ขึ้นซึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในการดำรงชีวิต และปัญหาครูโยกย้ายสถานที่ทำงานตลอดปีการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของปรีชา คร้ามพัคค์ (2545 : 66) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับแรก เป็นเพราะโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอย มีพื้นที่อยู่ในบริเวณภูเขาเป็นส่วนใหญ่ และมีระยะห่างไกลจากตัวเมือง ไฟฟ้าส่องสว่างไม่ทั่วถึง การดูแลรักษาความปลอดภัย เช่น ก่อสร้างजरปิดไม่มีในพื้นที่ มีการลักขโมยเกิดขึ้นในพื้นที่หลายครั้ง ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรู้สึกกังวลไม่ปลอดภัย ประกอบกับสภาพพื้นที่ในโรงเรียนซึ่งเป็นดินภูเขา ไม่สามารถที่จะปลูกต้นไม้หรือปรับปรุงภูมิทัศน์โรงเรียนให้สวยงาม และโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอยส่วนใหญ่ยังขาดสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ หรือเทคโนโลยีต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ถวิล มาสาซ้าย (2547: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ กันตาร เลี้ยวภัย สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และเขต 2 พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์ด้านสังคม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสอง เนื่องจากโรงเรียนที่อยู่ในกลุ่มสหวิทยาเขตชาวดอย ล้วนแต่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ขาดความพร้อมในด้านต่างๆ ในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัย ทำให้บางครั้งผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนอาจจะยังไม่เป็นที่น่าพอใจของสังคม แต่บุคลากรในสหวิทยาเขตชาวดอยก็ยังมีคุณภาพภูมิใจในวิชาชีพ และยังเห็นคุณค่าของงานที่ปฏิบัติว่ามีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้ภาพลักษณ์ของโรงเรียนเป็นที่ยอมรับในสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ สิตลา สุรเศรษฐี (2551: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนประจำวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับการวิจัยของ น้ำอ้อย เวชกามา (2550: บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่า ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่ามัธยฐานเลขคณิตอยู่ในอันดับสาม เนื่องจากอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และน่ายกย่อง ครูในสหวิทยา

เขตชาวดอยจึงมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกของโรงเรียน และร่วมมือกันในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ นงลักษณ์ เพิ่มชาติ (2551: 76) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง พบว่าด้านที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึงอยู่ในระดับสูงมี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม รองลงมาคือด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ภายในมหาวิทยาลัย และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ไม่แตกต่างกัน เพราะ ทั้งผู้บริหารและข้าราชการครู ต้องได้รับการพัฒนาความสามารถตนเอง อยู่เสมอ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในสายงานของตนเอง จึงมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552: 91) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการทำงานของข้าราชการครู พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า มีด้านที่มีความคิดเห็นค่อนข้างต่างกันคือด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร และด้านจังหวะชีวิตโดยรวม อาจเป็นเพราะผู้บริหาร กับข้าราชการครู มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีปริมาณที่แตกต่างกัน ทำให้มีวิธีการที่จะจัดสรรเวลา ในการพักผ่อน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ในครอบครัว ไม่เหมือนกัน นอกจากนี้ งานของครูไม่ได้มีแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นงานที่ต้องการความเสียสละเวลาส่วนตัว เพื่อใช้ในการให้บริการแก่สังคม ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่ก็มักจะจัดในวันหยุด ทำให้ครูรู้ว่เวลาส่วนตัวที่จะได้อยู่กับครอบครัวและได้ทำกิจกรรม ที่ตนเองสนใจลดลง อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการต้องการเร่งพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู จึงได้จัดให้ครูได้มีการอบรมในวันหยุด ทำให้ครูรู้สึกเหมือนตนเองไม่มีวันหยุดในการพักผ่อน ทางด้านฝ่ายบริหาร ก็ต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้นเพื่อให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย ดังนี้

1. ควรมีการจัดสรรเบี้ยกนดาร์ หรือสวัสดิการพิเศษให้กับบุคลากรในพื้นที่เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ
2. ควรจัดสรรเวลาในการจัดทำกิจกรรมของแต่ละบุคคลให้เหมาะสมและลงตัว
3. ควรมอบหมายภาระงานที่หลากหลาย และมีความสำคัญเพื่อให้บุคลากรได้มีอิสระในการตัดสินใจ และเพื่อแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตอื่นๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลคุณภาพชีวิตการทำงานของครู
3. ควรเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตครูสหวิทยาเขตชาวดอยกับสหวิทยาเขตอื่นๆ

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงไกร ก่อเกียรติตระกูล. “อยากปลดหนี้ต้องทำอะไร.” วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูสุพรรณบุรี จำกัด (มิถุนายน-ตุลาคม 2557): 14.
- ถวิล มาสาซ้าย. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่พิเศษ (กันดาร-เสี่ยงภัย) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 เขต 2. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

น้ำอ้อย เวชกามา. (2550). ความพึงพอใจเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

บัลลังก์ โรหิตเสถียร. ประชุมคณะกรรมการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ครั้งที่ 1/2558. เข้าถึงเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2559. เข้าถึงได้จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry/2012-08-15-09-39-20/item/93690.html>.

บุญรอด พลเสน, “บอกข่าวเล่าแจ้ง จากสหวิทยาเขตชาวดอย.” วารสารครูท่าจีน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 (เมษายน-พฤษภาคม 2558): 29.

ปรีชา คร้ามพิกัด. (2545). คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116, ตอนที่ 74ก (19 สิงหาคม 2542): 3.

วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. รายงานประจำปีของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ปีการศึกษา 2557. 2557.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ. กรุงเทพฯ: ทองกมล, 2552.

สีตลา สุรเศรษฐี. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการโรงเรียนประจำวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

Best, John W. **Research in Education**. 3rd ed. New York: Prentice, Inc., 1970.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. “Determining sample size for research activities.” **Journal for Educational and Psychological Measurement** No.3 (November 1970): 608.

Likert, Rensis. **The Human Organization**. New York:
McGraw – Hill, Inc., 1967.

Lunenburg, Fred C. Ornstein and Allan V. **Educational
Administration: Concepts and Practices**. 5th ed.
CA: Wadsworth Publishing, 2008.

Walton, Richard E. “Improving the Quality of Work Life.”
Harvard Business Review 27, 3 (May-June 1974):

12.

