

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

Work Life Quality Of Teachers in Srinarong Schools Networks 2 under the
Surin Primary Educational Service Area Office 3

ปณิธาน ศักดิ์สุภา¹, จันทรัตน์ ภคมาศ², สมหญิง จันทฤทธิ์³

Panithan Saksupa¹, Jantharat Pakamas², Somying Chuntaruthai³

Corresponding Author E-mail: busarai_mosszzi@msn.com

Received: 2021-10-09; Revised: 2021-12-29; Accepted: 2021-12-29

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 และ 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 113 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานของครู, โรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

¹ Student in Master of Education Degree, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

² Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

³ Advisor, Faculty of Education, Bangkokthonburi University.

Abstract

The objectives of this research were: 1) to examine the level of work life quality of the teachers in Srinarong School Network 2 under the Surin Primary Educational Service Area Office 3; and 2) To compare the work life quality of the teachers in Srinarong School Network 2 under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 as classified by gender, age, educational level and work experience. Research methodology was a survey research. The sample group used in this research was 113 teachers of the Srinarong School Network 2 under the Surin Primary Educational Service Area Office 3, obtained by stratified random sampling. The research tools was a 5-level scale questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, Standard Deviation and t-test. The findings were as follow:

1) The level of work life quality of the teachers in Srinarong School Network 2 under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was at the highest level in all aspects; and 2) According to the comparison results, it was found that, as classified by age, educational level and work experience, the level of the work life quality of the teachers in Srinarong School Network 2 under the Surin Primary Educational Service Area Office 3 was overall not different, as classified by gender, it was found that, the level of the work life quality of the teachers in Srinarong School Network 2 was overall different at the .05 level of statistical significance.

Keywords: Teachers' Work Life Quality, Srinarong School Network 2

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยนั้นมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยปฏิบัติ มีภารกิจที่สำคัญคือการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแต่ละช่วงชั้น ซึ่งนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาแต่ละช่วงชั้นต้องมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่มีตัวชี้วัดเป็นข้อกำหนดมาตรฐานการเรียนรู้ของแต่ละช่วงชั้นและมีลักษณะอันพึงประสงค์ตามลักษณะเด่นที่โรงเรียนพึงมี เป็นการเปลี่ยนระบบการเรียนการสอนไปจากเดิม ทั้งรูปแบบและวิธีการ ครูจำนวนหนึ่งได้ออกไปจากระบบโรงเรียน โดยรัฐเปิดโอกาสให้ออกก่อนกำหนดเพื่อเร่งพัฒนาการศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายโดยเร็ว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มีเจตนาให้การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เพราะคนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารจัดการ เป็นผู้ใช้ปัจจัยต่าง ๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ คนที่มีคุณภาพจึงเปรียบเหมือนกุญแจดอกสำคัญที่จะไขไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ในขณะที่ครูต้องทุ่มเทเวลาและความรู้ความสามารถให้กับงานในโรงเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและชุมชน ซึ่งคาดหวังในทิศทางที่โรงเรียนและชุมชนต้องการ ในขณะที่รัฐกำลังเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างการบริหารการศึกษาให้ไปสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเป็นอย่างไร เมื่อวิเคราะห์งานในหน้าที่ของครูซึ่งประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของชุมชนนั้น ครูมีความสุขกับความสำเร็จของงานเหล่านั้นจริง ๆ หรือไม่ ครูมีเวลาเหลือให้กับครอบครัวและตนเองมากน้อยเพียงพอกับความต้องการของครูหรือไม่ ในการปฏิรูปการศึกษารัฐใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือเพื่อเปลี่ยนแปลงบทบาทของครูเป็นการสร้างความกดดันให้กับครู จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษาคุณภาพชีวิตเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมและมีโอกาสสร้างความก้าวหน้าในชีวิต

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เท่านั้น จึงไม่สามารถนำไปใช้ในพื้นที่อื่นใดได้ ปัจจุบันครูเป็นอาชีพที่ยากจนเพราะรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถยืมชีวิตครอบครัวให้เป็นสุขได้ ทำให้อาชีพครูเป็นตัวเลือกสุดท้ายของคนเก่ง ยิ่งในขณะนี้รัฐต้องการเร่งคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในปริมาณที่พอเหมาะ โดยมีข้อเสนอให้ออกก่อนกำหนดเป็นเงินจำนวนหนึ่งในการนำไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น ทำให้ครูจำนวนมากออกไปจากระบบการเรียนการสอนจำนวนครูลดลง ทั้งนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูตามผลการศึกษาของ ทองพูล สังแก้ว (2554, บทคัดย่อ) ประกอบด้วยประเด็นต่าง ๆ ที่สำคัญคือการปรับโครงสร้างอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การจ่ายค่าตอบแทนล่วงหน้า การจัดที่พักอาศัยให้เพียงพอ การหาแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ การจ่ายเงินพิเศษสำหรับผู้สอนเกินกว่า 18 คาบ นั้น

จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนคร 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

การทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ไขปัญหาความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ดังเช่น Delamotte, & Takezawa (1984, p.32) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหานี้ในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่อง

เกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer, 1982, p.327)

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางที่ยังไม่มีคำจำกัดความที่แน่นอน โดยนักปราชญ์ นักการศาสนาและนักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (Good Life) และการกินดีอยู่ดีมีสุข (Well - Being) ซึ่งหมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีมานานนับศตวรรษแล้ว ตามภูมิหลังของสาขาวิชาและปรัชญาชีวิตของแต่ละคน ดังนี้

พัชรารมณ์ คนกล้า (2547, หน้า 8) ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิต หมายถึงการมีชีวิตที่สมบูรณ์ในแง่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเกิดจากการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ตามสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ เป็นอยู่ หรือได้รับอยู่ ด้วยการรับรู้และตัดสินใจของมนุษย์ในช่วงเวลาหนึ่ง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975, p.92) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มีใช้แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีใช้เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมี ความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

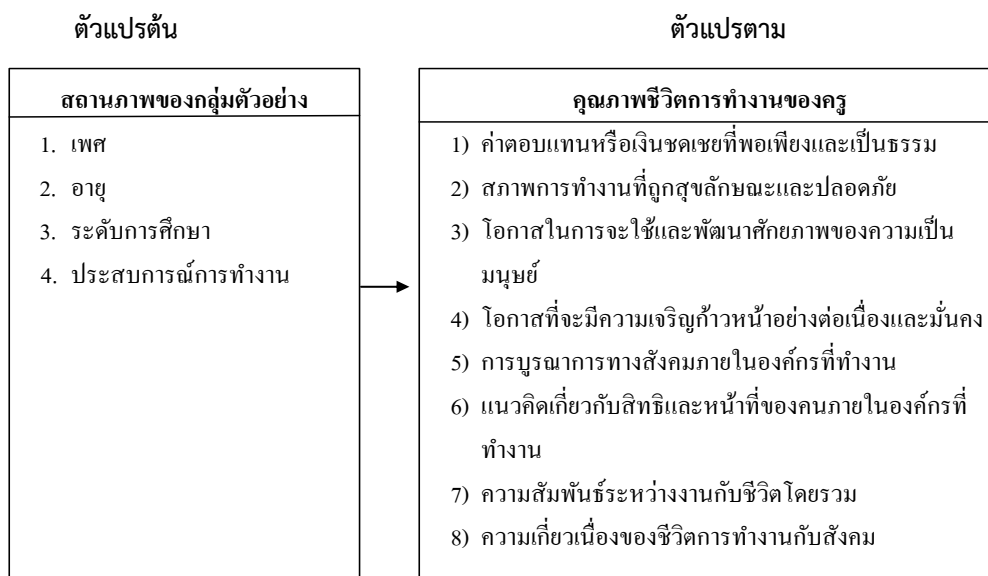
ชาญชัย วิทวารากรณ์ (2548, หน้า 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

อุมารินทร์ เอื้อนกุล (2551, หน้า 25) คำว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ได้แก่ การทำงานได้ดี ถูกต้อง ปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการเน้นพัฒนาจิต ลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาการทำงานลักษณะเหล่านี้ ได้แก่

- 1) ทักษะคติค่านิยมที่มีต่อการทำงานและสถานการณ์แวดล้อมทั่วไป
- 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รวมถึงความมีมานะพากเพียรไปสู่ตามสำเร็จ
- 3) ความเชื่ออำนาจในตนหรือเชื่อในความสามารถและการกระทำของตนเอง
- 4) การมุ่งอนาคตควบคุมตน คือ มองเห็นความก้าวหน้าในอาชีพและรู้กาลเทศะ อดได้รอได้ปฏิบัติตนได้เหมาะสม
- 5) มีจริยธรรม ซื่อตรง ซื่อสัตย์เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความพอใจต่องานที่ทำและสภาพแวดล้อมที่นำอยู่ คุณภาพชีวิตในการทำงานเริ่มจากพื้นฐานในการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในเรื่องการได้รับผลตอบแทนจากองค์กรที่ยุติธรรม ซึ่งเป็นจุดเริ่มของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร และบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้นไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 162 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่, และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 113 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอนดังนี้
 ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)
 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก
- ระดับ 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

2. วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ดีแล้วนำผลการศึกษามา กำหนดตัวบ่งชี้ เพื่อสร้างข้อคำถามให้มีความตรงตามเนื้อหาที่ต้องการทราบ

2.2 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.3 ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม โดยนำข้อคำถามทั้งหมดไปให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขการใช้ภาษาที่สื่อได้ตรงกับเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาทุกข้อคำถามและให้ค่า IOC โดยทุกข้อคำถามมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป

2.4 นำข้อคำถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และสร้างเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปทดลองใช้ โดยนำไปใช้กับครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

2.5 นำแบบสอบถามจากการทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูตร, 2558, หน้า 47) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.92

2.6 สรุปแบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ที่มีคุณภาพพร้อมนำไปใช้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี สาขาการบริหารการศึกษาไปขอความร่วมมือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือให้ครูตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 ฉบับ

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน โดยแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมด 113 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละชุดมาลงรหัสและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตามรหัสข้อมูลมาวิเคราะห์และคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

4. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้เกณฑ์การให้คะแนนจากการจัดช่วงลำดับคุณภาพ 5 ระดับของ จอห์น เบสท์ (Best, John, 1977) มาเป็นตัวชี้ดังนี้

ระดับ 4.50 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 3.50 – 4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 2.50 – 3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 1.50 – 2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1.00 – 1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ในภาพรวม พบว่า ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก คือ 1) ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง 4) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ 7) ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน และ 8) ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอแนะดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา
ศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวม

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	4.06	.48	มาก
2	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	3.89	.54	มาก
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์	3.84	.48	มาก
4	ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	3.80	.56	มาก
5	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	3.66	.60	มาก
6	ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง	3.65	.62	มาก
7	ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	3.55	.69	มาก
8	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.79	.84	ปานกลาง
รวม		3.65	.45	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X} =$
2.79) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้านโดยด้านที่ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด 3 อันดับแรกคือด้านความ
เกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ($\bar{X} = 4.06$) ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ($\bar{X} =$
3.89) และด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ ($\bar{X} = 3.84$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งผู้วิจัย
ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2 – 5

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
1	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ชาย	2.79	0.90	0.07	0.93
		หญิง	2.78	0.80		
2	ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ชาย	3.63	0.69	1.92	0.05
		หญิง	3.49	0.69		
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์	ชาย	3.89	0.45	1.65	0.10
		หญิง	3.81	0.49		
4	ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและ ความมั่นคง	ชาย	3.71	0.61	1.56	0.11
		หญิง	3.61	0.63		
5	ด้านการบูรณาการการทำงานทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ชาย	3.92	0.55	3.21*	0.00
		หญิง	3.73	0.55		
6	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ ทำงาน	ชาย	3.94	0.52	1.17	0.23
		หญิง	3.87	0.56		

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ (ต่อ)

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ชาย	3.72	0.58	1.64	0.10
		หญิง	3.62	0.61		
8	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ชาย	4.10	0.47	1.20	0.23
		หญิง	4.04	0.49		
	รวม	ชาย	3.71	0.43	1.99*	0.04
		หญิง	3.62	0.46		

*p < .05

จากตารางที่ 2 พบว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมสูงกว่าครูหญิงและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานโดยครูชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าครูหญิงเพียงด้านเดียวเท่านั้น ส่วนด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามอายุ

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
1	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ไม่เกิน 40 ปี	3.11	0.84	2.43*	0.01
		40 ปีขึ้นไป	2.75	0.81		
2	ด้านสภาพการทำงานที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ไม่เกิน 40 ปี	3.66	0.63	1.05	0.29
		40 ปีขึ้นไป	3.53	0.70		
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์	ไม่เกิน 40 ปี	3.84	0.49	0.035	0.97
		40 ปีขึ้นไป	3.84	0.47		
4	ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง	ไม่เกิน 40 ปี	3.69	0.57	0.419	0.675
		40 ปีขึ้นไป	3.64	0.63		
5	ด้านการบูรณาการการทำงานทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ไม่เกิน 40 ปี	3.64	0.52	-1.85	0.06
		40 ปีขึ้นไป	3.82	0.56		
6	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	ไม่เกิน 40 ปี	3.85	0.54	-0.520	0.603
		40 ปีขึ้นไป	3.90	0.54		
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ไม่เกิน 40 ปี	3.69	0.64	0.305	0.76
		40 ปีขึ้นไป	3.65	0.60		
8	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ไม่เกิน 40 ปี	4.02	0.53	-0.574	0.56
		40 ปีขึ้นไป	4.07	0.48		
	รวม	ไม่เกิน 40 ปี	3.69	0.49	0.451	0.65
		40 ปีขึ้นไป	3.65	0.44		

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	t	sig
1	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ปริญญาตรี	2.78	0.83	-0.53	0.591
		สูงกว่า ป.ตรี	2.86	0.93		
2	ด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ปริญญาตรี	3.54	0.69	-0.27	0.783
		สูงกว่า ป.ตรี	3.57	0.73		
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์	ปริญญาตรี	3.82	0.47	-2.39*	0.017
		สูงกว่า ป.ตรี	4.01	0.49		
4	ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง	ปริญญาตรี	3.63	0.61	-1.98*	0.048
		สูงกว่า ป.ตรี	3.84	0.70		
5	ด้านการบูรณาการทำงานทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ปริญญาตรี	3.78	0.56	-2.24*	0.026
		สูงกว่า ป.ตรี	3.99	0.55		
6	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	ปริญญาตรี	3.87	0.53	-1.89	0.059
		สูงกว่า ป.ตรี	4.05	0.58		
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ปริญญาตรี	3.65	0.59	-0.15	0.881
		สูงกว่า ป.ตรี	3.67	0.72		
8	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ปริญญาตรี	4.04	0.48	-2.09*	0.037
		สูงกว่า ป.ตรี	4.22	0.53		
รวม		ปริญญาตรี	3.64	0.44	-1.78	0.075
		สูงกว่า ป.ตรี	3.78	0.49		

*p < .05

จากตารางที่ 4 พบว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานบางด้านสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ 1) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ 2) ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง 3) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และ 4) ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=113)

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
1	ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม	ไม่เกิน 10 ปี	2.85	0.96	0.501	0.617
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	2.78	0.83		
2	ด้านสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	ไม่เกิน 10 ปี	3.50	0.73	-0.421	0.674
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.55	0.69		
3	ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์	ไม่เกิน 10 ปี	3.86	0.52	0.335	0.738
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.83	0.47		
4	ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง	ไม่เกิน 10 ปี	3.72	0.57	0.697	0.486
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.64	0.63		
5	ด้านการบูรณาการทำงานทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	3.74	0.62	-0.676	0.499
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.81	0.55		
6	ด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน	ไม่เกิน 10 ปี	3.83	0.56	-0.688	0.492
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.90	0.54		
7	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม	ไม่เกิน 10 ปี	3.59	0.74	-0.599	0.553
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.66	0.58		
8	ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม	ไม่เกิน 10 ปี	4.03	0.56	-0.425	0.671
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	4.07	0.48		
รวม		ไม่เกิน 10 ปี	3.64	0.52	-0.186	0.853
		ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	3.66	0.44		

จากตารางที่ 5 พบว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของครู สามารถนำผลของการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามกรอบแนวคิดทั้ง 8 ด้าน ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีนครังค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย 1 ด้านคือการได้รับรายได้สอดคล้องกับรายจ่ายในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่ทำ การมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่คล้ายคลึงกัน และการได้รับเงินเดือนเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูริย์ สอนทน (2552) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้นั้นต้องได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม

1.2 สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรรค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี และสภาพแวดล้อมในโรงเรียนปราศจากเสียงรบกวน ห้องทำงานที่สะอาดและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในโรงเรียนปราศจากกลิ่นรบกวน และโรงเรียนมีห้องเรียนเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน ดังที่ Richard, E. Walton (1973) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรควบคุมเกี่ยวกับเสียงการรบกวนทางสายตา ซึ่งรวมถึงมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ สีนธวงษานนท์ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นด้านที่ส่งผลต่อการทำงานสูง

1.3 โอกาสที่จะได้ใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรรค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ในภาพรวมอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ร่วมกันคิดทำหรือแก้ปัญหาจนสำเร็จไปด้วยดี การเป็นบุคคลที่รับฟังความคิดเห็นของทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ และการวางแผนงานในการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ดังที่ Richard, E. Walton (1973) กล่าวว่า มนุษย์ควรมีโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (อ้างถึงใน สมหวัง โอชารส, 2552) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี พบว่าการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทวารวดี

1.4 โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรรค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ทำทำให้เกิดความมั่นใจในอาชีพ สถานศึกษามีการจัดการเพื่อให้ครูได้รับขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน การมีโอกาสนำเสนอความรู้ความสามารถในทุก ๆ ด้าน การได้รับการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การมีโอกาสนำเสนอในตำแหน่งที่สูงขึ้น และการปฏิบัติงานช่วยส่งเสริมให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น ดังที่ Maslow (1954) กล่าวในเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางร่างกายเพียงพอแล้ว มนุษย์ก็ต้องการการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติโรคร้ายหรือสงคราม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสูตร อุดมมะ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการอำเภอในเขตการศึกษา 6 พบว่าความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.5 การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษา ศรียรรค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมักได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานในโครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมร่วมกับโรงเรียน และการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการทำงานของโรงเรียน ดังที่ Richard, E. Walton (1973) กล่าวว่า การที่ครูรู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและมีการเปิดเผยตนเองมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตินันท์ สมบัติ (2556) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่าสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานและด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น โดยครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีความพึงพอใจด้านความรู้สึกว่าตนสำคัญในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางด้านสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ในระดับสูง

1.6 แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรู้จักหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ การรู้จักสิทธิของตนเอง และการที่องค์กรมีหลักปฏิบัติหรือแนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธี ดังที่ Richard, E. Walton (1973) เห็นว่าคือพนักงานควรมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน จากความคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilmer (2011) ซึ่งได้สรุปองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการ โดยมีปัจจัยเกี่ยวกับค่าจ้างลักษณะทางสังคมสภาพการทำงานเป็นตัวกำหนดความพึงพอใจในการทำงาน

1.7 ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีความสุขกับการทำงาน การสามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงาน และเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ใช้เวลาอย่างเหมาะสมโดยสามารถมีเวลาดูแลครอบครัวได้ตามลำดับ ดังที่ Richard, E. Walton (1973) กล่าวว่าครูจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2554) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัดพบว่ามิติด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งหมายความว่าส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

1.8 ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการมีความสุขและภาคภูมิใจมากเมื่อศิษย์ประสบความสำเร็จในชีวิตและงาน การสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับศิษย์ได้ และการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ ตามลำดับ ดังที่ Dessler (2009) กล่าวว่าการมีสภาพสังคมที่ดีเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่ง Richard, E. Walton (1973) เห็นว่าการที่พนักงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองทั้งนี้จะทำให้ตนเองมีสภาพทางสังคมที่ดีด้วย อันสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุจินดา อ่อนแก้ว (อ้างถึงใน สมหวัง โอซารส, 2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดีพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทวารวดีโดยรวมอยู่ในระดับดี พบว่าด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับดี

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 เพศ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรีณรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมสูงกว่าครูหญิง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน ครูชายมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าครูหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูชายได้รับเกียรติให้เข้างานสังคม ชุมชนเป็นประจำ มีการร่วมงานภายในองค์กรที่เข้าถึงได้ง่ายกับคนภายในองค์กร อีกทั้งมักได้รับความไว้วางใจในการตัดสินใจงานภายในองค์กรที่ต้องการความเด็ดขาด ดังที่ Richard, E. Walton (1973) กล่าวว่า การที่ครูรู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2.2 อายุ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ครูที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้สูงกว่าครูที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไปมีภาระที่จำเป็นต้องใช้จ่ายมากขึ้น อาจเพื่อดูแลรักษาสุขภาพ ใช้จ่ายภายในครอบครัว หรือเพื่อความมั่นคงในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ไพฑูรย์ สอนทน (2552) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้นั้นต้องได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม

2.3 ระดับการศึกษา การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน 1) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์ 2) ด้านโอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและความมั่นคง 3) ด้านการบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน และ 4) ด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม สูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระดับการศึกษาสูง ตั้งความหวังและเป้าหมายที่จะทำงาน ทุ่มเท มีความทะเยอทะยานในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิตของตน ดังที่ Maslow (1970) กล่าวในเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ว่า เมื่อมนุษย์มีความต้องการทางร่างกายเพียงพอแล้ว มนุษย์ก็ต้องการการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากภัยธรรมชาติโรคร้ายหรือสงคราม

2.4 ประสบการณ์การทำงาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า ครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันทั้ง 8 ด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูได้รับปริมาณงานที่เหมาะสมกับประสบการณ์การทำงานที่ตนเองมี ครูที่มีประสบการณ์น้อยได้รับผิดชอบงานที่มีความยากน้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะปัจจุบันการทำงานของครูไม่เพียงแต่ทำการสอนเพียงอย่างเดียว หากครูยังต้องมีการรับผิดชอบในงานอื่นเช่น งานธุรการ งานการเงิน งานอาหารกลางวัน งานพยาบาล งานแนะแนว เป็นต้น ดังนั้นโอกาสที่ครูจะมีเวลาไปหารายได้พิเศษจึงเป็นไปได้ยาก จะเห็นได้ว่าครูโรงเรียนเครือข่ายการจัดการศึกษาศรียรงค์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรให้การสนับสนุนครูในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เกิดความพึงพอใจและทำให้เกิดความรู้สึกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของครู สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานรวมทั้งการส่งผลความสำเร็จให้เป็นไปตามเป้าหมายของการศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนวิจัยในครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมของครูในการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบกับกันและกันและทำให้เห็นภาพรวมได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชาญชัย วิทยาการกรณ์. (2548). **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- ฐิตินัฐ สมบัติ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษาอำเภอธัญบุรีจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองพูล สังแก้ว. (2554). **การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประคอง กรรณสูตร. (2558). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤดล มีเพียร. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)**.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พัชรภรณ์ คนกล้า. (2547). **คุณภาพชีวิตในโรงเรียนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา
จังหวัดกาฬสินธุ์**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จังหวัดสงขลา**. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูริย์ สอนทน. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มานะ สินธุวงษานนท์. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอใน
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิสุทธิ์ อุดมะะ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการ อำเภอใน
เขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (การบริหารบุคคล). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมหวัง โอชารส. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่กรม
ตำรวจ**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ:
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- อุมารินทร์ เอื้อนกุล. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดจันทบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Best, J. W. (1977). **Research in Education**. (3rd ed). New Jersey: Prentice hall Inc.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva:
International Labour Office.
- Dessler, Gary. (2009). **A framework for human resource management**. (5th ed). Upper Saddle River,
New Jersey: Pearson Education.
- Gilmer, V. H. B. (1966). **Industrial Psychology**. New York: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 607 - 610.
- Lehrer, R. N. (1982). **Participative Productivity and Quality of Work Life**. London: Prentice - Hall.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and personality**. (2nd ed). New York: Harper and Row.
- Richard, E. Walton (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, 4(7), 20 - 23.