

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29
Working Life Quality of Personnel in Basic Education, Network Interdisciplinary
Area 3, Secondary Educational Service
Area Office 29 Affiliated

นิลพรรณ พรหมโสภา¹
ไพโรจน์ พรหมมีเนตร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำนวน 242 คน จาก 11 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรในเครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29

Abstract

This research aimed to study and compare the quality of working life of personnel in basic education, Network Interdisciplinary Area 3, Secondary Educational Service Area Office 29. The samples used in this study were 242 people who were administrators and teachers in basic

¹ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยนครราชสีมา

² คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยนครราชสีมา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

education of network interdisciplinary area 3, secondary educational service area office 29. Determine the sample size by using tables Krejcie & Morgan. All of them were selected by random stratified sampling for position and experience of working. The instruments used in the study were a questionnaire. It had 5 levels of rating scale, and the reliability of the questionnaire was 0.93 which used in data collection. The statistical data analysis involved Arithmetic Mean, Standard Deviation, t-test for Dependent Samples, and F – test for One-way analysis of variance.

Results of the research showed that data analysis, quality of work life of school administrators and teachers in basic education. Overall, and in each aspect in the study were at a high level. The highest quality of life was in the regulation of the operation. The lowest quality of life was the reasonable compensation and fair. The comparison between the opinions of the administrators and teachers on the quality of working life of personnel in basic educational school that classified by position were not significantly different. Considering it was found that the compensation is reasonable and fair, environmental hygiene and safety, and the balancing between life and work had a different opinion statistically significant .05. Comparison results of the personnel in basic education opinions on the quality of working life which classified by experiences overall was not different. Considering that it was found. The reasonable and fair compensation were significantly different at the statistical level of .05. The other was not different.

Keywords: The quality of working life, Personnel in Basic Education, Network Interdisciplinary Area, Secondary Educational Service Area Office 29

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน เนื่องจากมีผลกระทบต่อตัวบุคคล และหน่วยงาน เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เป็นการรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถจึงจะต้องสร้างความสมดุลของความคาดหวัง สิ่งที่ได้รับจากหน่วยงานกับสิ่งที่หน่วยงานให้ ทั้งที่เป็นทั้งเงินและไม่เป็นเงิน (แก้วตา ผู้พัฒนาพงษ์, 2550 : 1-2) เพราะหากคนได้รับการดูแลเอาใจใส่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีรายได้ เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว และดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรีย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547 : 18)

หากองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กรและให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ผู้บริหารจะต้องพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคลากรแสดงศักยภาพอย่างแท้จริงโดยการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิ ภาพขององค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551 : 109) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถทำได้เพียงส่วนใดส่วนหนึ่งแต่ต้องทำการ ปรับปรุงทั้งระบบของการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life Management) (สุธรรม รัตนโชติ, 2552 : 139)

ปัจจุบันครูผู้สอนในเครือข่ายสททวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 มีภาระงานที่มากกว่าเดิม ในขณะที่ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพ ปัญหาด้านการรับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม มีสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานต่ำ อีกทั้งปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำทำให้ความเป็นอยู่ของข้าราชการครูต้องประสบปัญหาในเรื่องหนี้สินตามมา รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายรวมทั้งปัญหาการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ การสอน และปัญหาความขัดแย้งภายในโรงเรียน เนื่องจากมีค่านิยม ทัศนคติแตกต่างกัน บางโรงเรียน

ผู้บริหารให้การสนับสนุนในหน้าที่การงานน้อยมาก ข้าราชการครูรู้สึกกดดันจากการทำงาน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในสถานศึกษา จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการส่งเสริมข้าราชการครู ทำการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการบริหารงานของผู้บริหารที่มุ่งมั่นสร้างความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพครูในทุกด้านและเป็นข้อมูลเสนอแนะในการกำหนดนโยบายแผนงานและโครงการในการส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Richard E.Walton (1974 : 12) ซึ่งแบ่งออก เป็น 7 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 651 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 242 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) และการสร้างแบบสอบถามแบบปลายเปิดจากตำราของ บุญชม ศรีสะอาด (2545 : 72)

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
4. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความครอบคลุมเนื้อหาและความเที่ยงตรงของคำถามแต่ละข้อโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of consistency) ไม่น้อยกว่า .50
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาเสนอแนะอีกครั้งหนึ่ง
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
7. นำแบบสอบถามแต่ละข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกเข้าเกณฑ์ตามต้องการมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเท่ากับ 0.93
8. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยนครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามและเก็บด้วยตนเองได้แบบสอบถามทั้งสิ้นจำนวน 242 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่าที (t - test แบบ Independent samples)
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าเอฟ (F - test แบบ One - way Anova)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ตามความคิดเห็นของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 จำแนกตามตำแหน่ง ภาพรวมมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เครือข่ายสหวิทยาเขต 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตสูงสุดคือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ซึ่งเป็นรายได้ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกทั้งสภาพแวดล้อมสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความปลอดภัย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยอย่างดี มีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานสำคัญ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เกิดความมั่นใจในอาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Wolton (อาร์ี สังก์สลิปซีย์, 2548 : 18) ได้กล่าวถึงทฤษฎีทางจิตวิทยาส่วนบุคคลเป็นทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow's hierarchy of need ซึ่งสรุปว่า ชั้นแรกบุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคงและเศรษฐกิจ (Security and economic need) เสียก่อนจึงจะมีความต้องการทางสังคม (Social need) และท้ายที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าวหมดแล้วจึงจะมีความต้องการที่จะแสวงหาความจริงในตนเอง (Self actualization) โดยในแง่การประเมินคุณภาพชีวิต การทำงานแล้วจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับสถานการณ์ความเป็นไปได้ที่จะทำให้มนุษย์มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นว่าคืออะไรและคนทำงานแต่ละกลุ่มที่อยู่ในแต่ละสถานการณ์ มีเปอร์เซ็นต์เท่าใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทรินทร์ อำพลพร และคณะ(2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บุรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการปฏิบัติงานในสังคม ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ การปรับขึ้นเงินเดือนควรเหมาะสมกับงานที่ทำให้มากที่สุด ให้มีความเหมาะสมเท่าเทียมกันกับผู้อื่นที่ร่วมอาชีพเดียวกัน และควรยึดหลักธรรมาภิบาล จะทำให้ข้าราชการครูมีความพึงพอใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากบัญชีเงินเดือนครูที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ให้ครูได้มีโอกาสรับสวัสดิการที่เหมาะสมอย่างเสมอภาค

2. จากผลการวิจัย ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูผู้สอนควรกำหนดเวลาสำหรับการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอกับปริมาณงานที่เป็นภาระหน้าที่ในงานประจำมีความเหมาะสม สามารถแบ่งเวลาให้กับการทำงานและเรื่องส่วนตัว หรือครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีเวลาดูแลครอบครัวได้ ที่สำคัญผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้าร่วมสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามความเหมาะสม ให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาและบริหารจัดการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**. กรุงเทพมหานคร : อนุสารแรงงาน, 11(4).
- แก้วตา ผู้พัฒนพงษ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิต บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ถ่ายเอกสาร
- ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.พี. (1991) จำกัด
- บุญชม ศรีสะอาด. (2543). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- _____. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สมภูมิ ทองน้อย และคณะ. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูในอำเภอเขาพนมจังหวัดกระบี่**. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ปีที่3.ฉบับที่2.
- สุธรรม รัตน์โชติ. (2552). **พฤติกรรมองค์กรและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด.
- สุนทรินทร์ อ่ำพลพร และคณะ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุพัฒน์ จิรัสคามิน. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ฉะเชิงเทรา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Richard E. Wolton. (1974). Improving the quality of work life. **Harvard Business Review**, 52(3)