

ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโรงเรียนเครือข่าย

นันทวรรณ แดนศิริมา*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโรงเรียนเครือข่าย จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือบุคลากรในโรงเรียนเครือข่าย จำนวน 167 คน ซึ่งได้มาโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .961 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t test)

และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร นอกจากนี้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูงกว่าเพศหญิง

3. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บุคลากรในโรงเรียน เครือข่าย

*สาขาวิชา บริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยนั้น โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งของสังคม โดยที่มีครูเป็นบุคลากรที่สำคัญตัวหลักที่ได้รับการคาดหวังว่าจะนำพาการจัดการศึกษาของประเทศไทยให้บรรลุตามจุดมุ่งหวังของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 โดยมีกระบวนการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้มีการกระจายอำนาจ (Decentralization) ที่มีเป้าหมายสูงสุดคือการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เมื่อครูขาดทัศนคติที่ดีในการทำงานและความมุ่งมั่นในการพัฒนา ถึงแม้ว่าจะมีคุณสมบัติด้านความรู้ ความคิด และทักษะ อย่างครบถ้วน ย่อมส่งผลถึงผลงานไม่มีคุณภาพไปด้วย จะเห็นได้ว่าปัญหาที่พบได้ในข้าราชการครูมีทั้งในด้านลักษณะงาน การบริหารจัดการ บรรยากาศ สภาพแวดล้อม และลักษณะส่วนบุคคลซึ่ง (Werther and Davis, 1982, pp. 66 – 67 อ้างอิงใน ศรีัญญา ชัยแสง, 2545, หน้า 2) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านบริหาร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และได้สรุปว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตลดลงจะส่งผลให้เกิดการถดถอยตนเองจากองค์กรหรืออาจจะมีการถดถอยตนเองในเชิงจิตวิทยา เช่น ความเฉื่อยในงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการและคุณภาพของงาน

เนื่องจากผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนเครือข่ายวินิต ผู้วิจัยจะศึกษาโรงเรียนในเครือข่ายวินิต คือ โรงเรียนราชวินิตบางแก้ว และโรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ ทั้งนี้ทางโรงเรียนมีการรับบรรจุข้าราชการครูใหม่เพื่อทดแทนข้าราชการครูเดิม ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของครูใหม่เพื่อทดแทนและทัดเทียมครูเก่าให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นบุคลากรจึงควรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนทั้ง 2 แห่ง และปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทั้ง 2 แห่งให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การทำวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนเครือข่ายวินิต โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรของโรงเรียนในเครือข่ายวินิต ได้แก่ โรงเรียนราชวินิตบางแก้วจำนวน 178 คน และโรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ 49 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรของโรงเรียนในเครือราชวินิต โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มซึ่งได้มาโดยการใช้ตารางของ Krejcie and Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนราชวินิตบางแก้วจำนวน 123 คน และโรงเรียนราชวินิตสุวรรณภูมิ 44 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิต ที่มี เพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อความรู้ที่ได้จากการวิจัยศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิต

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิต ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือราชวินิต ทั้ง 8 ด้าน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือข้อความนั้นตรงกับสภาพการณ์ในปัจจุบันของท่าน มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล เพศ ประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ความถี่และร้อยละ

2.แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในเครือราชวินิต ใช้การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3.เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเครือราชวินิต จำแนกตามเพศ โดยวิเคราะห์ค่า (t - test) แบบ Independent

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเครือราชวินิต จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe' Post hoc comparison)

ผลการวิจัย

1. บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2. บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม รองลงมา คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร นอกนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

3. บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ และ สวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความเหมาะสม นอกนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดค่าตอบแทนที่ได้รับกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันไม่เหมาะสม

4. บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากที่สุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างเพียงพอในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือสถานที่ตั้งของหน่วยงาน

มีความสะดวกในการเดินทาง นอกนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ มีความเหมาะสม เพียงพอต่อการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา

5. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำสุด คือ ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงกว่าเดิม นอกนั้นมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการนำผลงานไปพิจารณาคำตอบแทน

6. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ โดยการไปศึกษาไปดูงาน หรือ อบรม

7. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกหน่วยงานได้

8. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

9. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิคมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในเวลาดำเนินงาน เวลาส่วนตัวที่มีอยู่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การทำงานของท่านในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิตของครอบครัว

10. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีผลงาน เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนโดยคำนึงถึงความต้องการของสังคม

11. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิตที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนในภาพรวมและรายด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูงกว่าเพศหญิง

12. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิตที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและการคำนึงถึงความต้องการของสังคมไม่แตกต่างกันทางสถิติ ส่วนภาพรวมและรายด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนเครือข่ายวินิต มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

1. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในเครือข่ายวินิตเป็นโรงเรียนที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ พระราชทานชื่อ จึงถือว่าเป็นสิ่งที่หน้าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรโรงเรียนในเครือข่ายวินิต ทำให้โรงเรียนในเครือข่ายวินิตได้รับการยอมรับจากชุมชน

และสังคมภายนอกในการให้สนับสนุนส่งเสริม หลานเข้ามาศึกษาและความร่วมมือในด้านต่างๆกับโรงเรียนในเครือราชวินิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของเชษฐา ไชยเดช (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของครุรายด้าน คือ การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมและการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในเครือราชวินิตส่วนใหญ่ทำหน้าที่เป็นครูผู้สอนซึ่งจากลักษณะของการทำงานจะแตกต่างจากอาชีพอื่น ๆ ที่มีการกำหนดเวลาเข้างานและออกงานตามตารางงานที่กำหนด แต่บทบาทของครูผู้สอนจะรับผิดชอบหน้าที่หลายอย่าง เช่น ภาระงานต่างๆที่นอกเหนือจากการสอน จึงจำเป็นต้องไปเข้ารับการอบรมในสถานที่ต่างๆซึ่งในเรื่องของการเดินทางไปอบรมในช่วงเวลาส่วนตัวมาใช้ในการเดินทางหรือการทำงานของบุคลากรที่เข้าทำงานตามอัตราค่าจ้างซึ่งโรงเรียนไม่ได้อยู่ในจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา จำเป็นต้องย้ายห่างไกลครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุวรรณชัย (2548)

ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1

ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามภูมิลำเนาในการทำงานพบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ในจังหวัดสระแก้ว และปราจีนบุรี มีแนวโน้มสูงกว่าภูมิลำเนาต่างพื้นที่

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

1.1 บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านการได้รับค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สวัสดิการของบุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตนอกเหนือจากสวัสดิการทั่วไปที่บุคลากรครูในระบบราชการได้รับแล้ว คือในแต่ละปีการศึกษา พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ มอบโล่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นแก่บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิต สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุวรรณชัย (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.2 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายชีวิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในเครือข่ายชีวิตได้รับความร่วมมือกับโรงพยาบาลและอนามัยที่อยู่ใกล้เคียงให้เข้ามาบริการตรวจสุขภาพทุกปี การศึกษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนธรรม รัชบุรี (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีการจัดสิ่งแวดล้อมต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง

1.3 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายชีวิต มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในเครือข่ายชีวิตเป็นโรงเรียนที่มีการก่อตั้งมานานและเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ได้รับความไว้วางใจจากชุมชนและเป็นที่ยอมรับซึ่งส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ สุวรรณชัย (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ รองลงมาคือ ด้านความสามารถสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.4 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายชีวิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายชีวิตส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่สามารถนำประสบการณ์ใหม่ๆ และมีความพร้อมที่จะศึกษา พัฒนาศักยภาพในการทำงานร่วมกับบุคลากรที่เคยทำงานเดิมได้สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและ
 ปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการ
 ปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วน
 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปาน
 กลาง

1.5 บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 โรงเรียนในเครือราชวินิตมีทั้งหมด 7 โรงเรียนซึ่งจะมีกิจกรรมร่วมกันในทุกๆปีการศึกษา จึงทำให้เป็น
 การส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันกับโรงเรียนในเครือราชวินิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 โกเมศ กุลอุดมโกคากุล(2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน
 คณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดี
 มาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้าน
 การพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม
 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน
 งานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 บุคลากรในโรงเรียนเครือราชวินิตมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน
 ประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
 คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของท่าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า
 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มาจากบริหารงานในลักษณะลำดับ ตำแหน่ง มีระเบียบ ซึ่งได้กำหนดไว้อย่าง
 ชัดเจนในคำสั่งการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรสามารถมีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการรับฟังคำสั่ง
 และแสดงความคิดเห็นจากหัวหน้างานและผู้บริหารสถานศึกษา ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพิศ
 สุวรรณชัย (2548)ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว
 เขต 1 พบว่ากคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวม
 และรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ ด้านลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ
 รองลงมาคือ ด้านความสามารถสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม
 ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมายและความยุติธรรม
 ด้านสิ่งแวดล้อมต้องถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.7 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิเทศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในเวลาดำเนินงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในเครือข่ายนิเทศส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ดังนั้นในส่วนการทำงานจะมีความเป็นระบบ มีการกำหนดเวลาที่ชัดเจน ตามปฏิทินปีการศึกษาที่วางไว้ ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในเครือข่ายนิเทศสามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน และสามารถทำงานออกมาได้อย่างมีคุณภาพ ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกศลกุล(2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิเทศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีผลงาน เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานภายนอกหรือสังคมภายนอก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในเครือข่ายนิเทศเป็นโรงเรียนที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อ ทำให้โรงเรียนในเครือข่ายนิเทศได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมภายนอกในการให้สนับสนุนส่งเสริม หลานเข้ามาศึกษา และมีแนวโน้มของจำนวนนักเรียนที่เข้ามาศึกษาสูงขึ้นในแต่ละปีการศึกษา ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกศลกุล(2546) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2.บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิเทศที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยเพศชายมีระดับคุณภาพชีวิตในระดับสูงกว่าเพศหญิง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายนิเทศที่มีเพศแตกต่างกัน จะสามารถส่งผลต่อลักษณะและภาระงานที่

นอกเหนือจากงานสอนหลักที่ได้รับมอบหมายโดยจะต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยสมพิศ สุวรรณชัย (2548, หน้า 54) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามเพศ พบว่า แตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายมีแนวโน้มสูงกว่าเพศหญิง

3. บุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิตที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านการได้รับค่าตอบแทน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เป็นเพราะว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า จะมีทักษะการทำงาน ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ได้ดีกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัย สมพิศ สุวรรณชัย (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าแตกต่างกันในระดับต่ำมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีประสบการณ์มากมีแนวโน้มสูงกว่าผู้มีประสบการณ์น้อย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายวินิตที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเครือข่ายวินิต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทน ควรเพิ่มค่าตอบแทนที่ได้รับให้มีความเหมาะสม
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมจะใช้ได้ตลอดเวลา
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการนำผลงานไปพิจารณาค่าตอบแทน
4. ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ควรเพิ่มโอกาสพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้โดยการไปศึกษาไปดูงาน หรือ อบรม
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรเพิ่มโอกาสพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกหน่วยงานได้

เอกสารอ้างอิง

- โกเมศ กุลอุดม โกลากุล. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาทอริก สังกัดองค์กรสังฆมณฑลกรุงเทพฯ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เพชร ท่งศรีแก้ว. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์กรมหาชน)**. ค้นคว้าอิสระ., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- วัฒนธรรม ระยัศศรี. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศรัญญา ชัยแสง. (2545). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ป.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศรัญญา ชัยแสง. (2549). **ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูพลศึกษาและอาจารย์นิเทศที่มีต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตเอกพลศึกษา คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2548**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.