

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3  
A Study on Quality of Teachers' Work Life under  
Surin Primary Educational Service Area 3

อัญชลี วงษ์จันทร์<sup>1</sup>, เกริกไกร แก้วล้วน<sup>2</sup> และนเรศ ชันระวี<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี  
โทรศัพท์ 063-3614542 e-mail: unchalee.pu32@gmail.com

<sup>2</sup>ดร. อาจารย์ประจำ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

<sup>3</sup>ผศ. ดร. อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ และ (3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 335 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t (t-test) การทดสอบค่า F (F-test) การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยภาพรวม และทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการ และค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงาน และเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงานของครู

## Abstract

The objectives of the research were to (1) study the quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3; (2) compare the quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3, classified by gender, educational level, and academic standing; (3) and study the guidelines for develop the quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3. The samples used in the research comprised of 335 teachers under Surin Primary Educational Service Area 3, using the simple random sampling. The research instrument was a five-scale rating questionnaire of 48 items with a confidence value equivalent to 0.94. Statistics used in data analysis were mean, standard deviation (SD), t-test and F-test, pairwise differences considered by using Scheffe's method and content analysis.

The research findings were as follows.

1. The quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3 was found to be at a high level.

2. Upon comparison of the quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3, classified by gender, educational level and academic standing, it was found that the teacher who was of different gender, educational level and academic standing had a different view with a statistical significance of 0.01 and 0.05.

3. Relating to the guidelines for the improvement of the quality of teachers' work life under Surin Primary Educational Service Area 3, school administrators should consider the results of teacher's work before awarding promotion; provide sufficient welfare and compensation; assign appropriate amount of assignments in order for them to have time to work and spend free time on a daily basis; encourage and boost their morale for work; manage school environment to ensure safety and the buildings are secured, clean, and hygienic; arrange for appropriate working facilities; and exercise equal and fair treatments over all school personnel.

**Keywords:** Quality of Teachers' Work Life

## 1. บทนำ

การศึกษานับว่าเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐาน พัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพ และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, น.1) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กล่าวว่า การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 3) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้ชี้ให้เห็นความสำคัญว่า กระบวนการศึกษาที่ดั้นด้นควรต้องมีการปฏิรูปอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้อง และเท่าทันกับการพัฒนาประเทศ การปฏิรูประบบการศึกษาของไทยอย่างเป็นระบบนั้น ต้องมีการกำหนดเป้าหมาย และแนวทางการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การกำกับดูแล และการประกันคุณภาพการศึกษา ภารกิจดังกล่าวจะสำเร็จลุล่วงไปได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง องค์กรการศึกษา องค์กรท้องถิ่น ผู้ปกครอง นักเรียน ในการพัฒนาประเทศนั้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2550, น. 32)

จากความสำคัญของการศึกษาดังกล่าว การจัดการศึกษาต้องจัดให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งบุคคลที่สำคัญในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คือ ครู ซึ่งเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนการสอน จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเกื้อหนุนให้การศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงถือได้ว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อประเทศอย่างยิ่ง เนื่องจากประเทศจะเจริญได้นั้น ส่วนหนึ่งย่อมมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของครูในการปลูกฝังความรู้ ความคิด และจิตใจให้แก่เยาวชน ให้เป็นพลเมืองที่ดี และมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป (สุนิสา สุขหมั่น, 2558, น. 1) ดังนั้นการพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องเพราะมีระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพล และส่งเสริมให้การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งคุณภาพชีวิตของครูนั้นมีคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ ดำเนินชีวิตที่ความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยมีความกินดีอยู่ดี มีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรง มีงานทำ สามารถเลี้ยงดูตนเอง และครอบครัวได้ จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันได้ และการทำงานจะต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต โดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภูมิใจ ยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ มีความอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน (สาลินี ซาดา, 2556, น. 19)

การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตในการทำงานอันจะส่งผลต่อการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้คนมีเป้าหมาย และพลังในการฝ่าฟันอุปสรรค ทำให้คนมีความคิดเชิงบวก ช่วยสนับสนุนให้คนกล้าคิด กล้าทำ จนนำไปสู่เป้าหมายของงาน และความสำเร็จในชีวิตได้ (สฎายุ ธีระวนิชตระกูล, 2554, น. 87) แต่ปัจจุบันมีองค์ประกอบหลายประการที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ไม่ว่าจะเป็น ครูที่มีเจตคติที่ไม่ดีต่ออาชีพ จึงทำให้ครูขาดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาของตนเอง อัตรากำลังใจครูที่ขาดแคลน ครูรับภาระงานทั้งใน และนอกหน้าที่มากเกินไป

มีเวลาพักผ่อน และเตรียมการสอนน้อย สวัสดิการ และรายได้ครูไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความปลอดภัย การเดินทาง และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตครูทั้งสิ้น (สุนิสา สุขหมั่น, 2558, น. 2) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาปัญหาอุปสรรคส่วนหนึ่งที่สำคัญมาจากบุคลากรซึ่งเป็นครู แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นหลัก ๆ คือ 1.) ปัญหาที่เกิดจากโครงสร้าง เช่น ปัญหาการผลิตครู ในด้านหลักสูตรการผลิตครูที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ปัญหาการขาดแคลนครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลน นโยบายการจำกัดอัตรากำลังคนภาครัฐ การเกษียณอายุราชการที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็กที่เกิดปัญหาครูสอนไม่ครบชั้น ปัญหาการใช้ครูพบว่าครูมีภาระงานเป็นจำนวนมากที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น งานการเงิน งานธุรการโรงเรียน โครงการ/กิจกรรมประกวดการแข่งขันต่างๆ และการถูกลดความสำคัญลงไป 2.) ปัญหาที่เกิดจากครูผู้สอน เช่น ปัญหาหนี้สินครู ที่ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตลดลง ทำให้อุทิศเวลาให้กับการสอนไม่เต็มที่ ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน และคุณภาพการศึกษา หากเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ครูก็จำเป็นต้องกู้เงินจากแหล่งต่างๆเพิ่มขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559, น. 2-3

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไข พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ให้เกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน ส่งเสริมความเป็นอยู่ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ให้มีคุณภาพและมาตรฐานต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

## 3. ขอบเขตการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

**ประชากร** ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 2,564 คน (ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3)

**กลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการครู จำนวน 335 คน

### 2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1.) เพศ จำแนกเป็น เพศชายและเพศหญิง 2.) ระดับการศึกษา จำแนกเป็นปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี 3.) วิทยฐานะ จำแนกเป็นไม่มีวิทยฐานะ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู จำนวน 8 ด้าน ดังนี้ 1) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 2) ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 3) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4.) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 5) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 6) การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม 7) บุรณาการทางสังคม 8) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

**3. ขอบเขตด้านเนื้อหา** ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้ 1. ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 2. ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 3. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 4. การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 5. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 6. การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม 7. บุรณาการทางสังคม และ 8. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

#### 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถามด้วยตนเอง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 48 ข้อ ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ใช้สถิติ t- test (Independent Sample) และจำแนกตามวิทยฐานะโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA : F-test) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำนวน 335 คน และกลุ่มเป้าหมายข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ได้รับรางวัลโรงเรียนดีประจำตำบล จำนวน 10 คน โดยใช้การสนทนากลุ่มตามกรอบแนวคิดการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

#### 5. ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม บุรณาการทางสังคม และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้าน

บูรณาการทางสังคม ด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 จำแนกตามวิทยฐานะ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนขั้น และเลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมเพื่อให้มีเวลาในการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่ที่มีความมั่นคง แข็งแรง สะอาดและถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้ ภาวะเปรียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

## 6. สรุปและอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม บูรณาการทางสังคม และระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถึงต่ำสุดเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 เป็นผู้ที่มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ใฝ่ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ อีกทั้งข้าราชการครูส่วนใหญ่ มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาก รวมทั้งผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน ในการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 94-95) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผลดังกล่าว อาจเนื่องมาจากข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลและจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอ ทำให้ ข้าราชการครูมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปัจจุบันมีการประเมินผลงานของข้าราชการครู อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการครูในจังหวัดสงขลา มีความกระตือรือร้นในการทำผลงาน และพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา ปัจจัยเหล่านี้จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐพล ไชยมะโน

(2556, น. 66-67) ที่ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครู ในโรงเรียนในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมเนียม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะ และปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงานบูรณาการทางสังคม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการ ปฏิบัติงานในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และวิทยฐานะ มีประเด็นที่จะอภิปรายดังนี้

2.1 เพศ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ ระหว่าง ชาย และหญิง ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย เพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า เพศชาย เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการครูเพศหญิง มีความ คาดหวังในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ ในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านบูรณาการทางสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย จนส่งผลให้มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557, น. 77-78) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ มีภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าเพศชาย เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้าน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ การทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ระดับการศึกษา การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ระหว่าง ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยการศึกษาปริญญาตรี คุณภาพชีวิตต่ำกว่าการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าข้าราชการครูที่มี การศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ในด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และเป็น ธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับ ทางสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับผลตอบแทนที่น้อยกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี บางคนก็ไม่ได้แสดงศักยภาพของตนได้เท่ากับข้าราชการครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ทำให้อาจได้รับความก้าวหน้าน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี

2.3 วิทยฐานะ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามวิทยฐานะ ระหว่าง ไม่มี วิทยฐานะ ชำนาญการ และชำนาญการพิเศษในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชำนาญการ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า วิทยฐานะต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่า ชำนาญการ และไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ากับชำนาญการพิเศษ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ

ทำงาน พบว่า วิทยฐานะต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าชำนาญการพิเศษ และชำนาญการมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าชำนาญการพิเศษ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า วิทยฐานะต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชำนาญการ และชำนาญการมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าชำนาญการพิเศษ และด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า วิทยฐานะต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชำนาญการ และไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ ส่วนด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน พบว่าวิทยฐานะต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ไม่มีวิทยฐานะมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าชำนาญการพิเศษ และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และด้านบูรณาการทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมิกา สาร (2556, น. 104-107) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวิทยฐานะ ภาพรวม และรายด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความเป็นธรรมในการทำงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ ส่วนความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความภูมิใจในองค์กรไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3

3.1 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการอบรมพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การขอหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนสายงาน เป็นต้น

3.2 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต

3.3 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการครูมีเวลาในการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน อีกทั้งสามารถบริหารเวลาในการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

3.4 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลมาปรับใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและศักยภาพของข้าราชการครู โดยมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ช่วยในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมด้านการอบรมประชุม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสในการใช้ความรู้จากการฝึกอบรม และการนำเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสถานศึกษา

3.5 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาดและถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องใช้สำนักงานที่เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี



3.6 ด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษาและชุมชน การเข้าร่วมในกิจกรรม ประเพณี และวัฒนธรรมของชุมชน เพื่อสร้างสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างข้าราชการครูกับชุมชน

3.7 ด้านบูรณาการทางสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดบรรยากาศการทำงานในสถานศึกษาให้มีความเป็นกันเอง อบอุ่นและเอื้อเฟื้อต่อกัน เปิดโอกาสให้ข้าราชการครูแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำกิจกรรมต่างๆ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้มีโอกาสทำงานร่วมกันเสมอ เพื่อให้เกิดความรัก สมัคสมานสามัคคี และสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

3.8 ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุม กำหนดแนวทางและระเบียบที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ให้ความสำคัญและเคร่งครัดในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบวินัยของสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาและหน่วยงานถือปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

## 7. ข้อเสนอแนะ

**ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นควรมีการส่งเสริม สนับสนุน คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมให้สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษา ควรดำเนินการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยในการดำรงชีวิตในแต่ละเดือน

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูทั้งจังหวัด เพื่อจะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการครูทั้งจังหวัด

## 8. เอกสารอ้างอิง

เขมิกา สาร. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ชมพูนุช ภูสุกุล. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.

ณัฐพล ไชยมะโน. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรครูในโรงเรียนอำเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมมหิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- มูฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
- ยุภา อรุณสวัสดิ์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนสหวิทยาเขตเมืองชลบุรี 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลี ผิวหอม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู*. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิทยุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค บัณฑิตวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี.
- วาริณี โปธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.