

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ซึ่งมีวิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ ขนาดครอบครัว และเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ ขนาดครอบครัว และเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 292 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 3,491 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี, 2552, หน้า 1-10)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 359 คน โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1967, pp.886-887) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน (สุวรรีย์ ศิริโกตาภิรมย์, 2546, หน้า 445)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์นำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ ขนาดครอบครัว และเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยมีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาการวิจัย จากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัยเป็นอย่างดี จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องรายข้อมีค่าระหว่าง 0.8-1.00 และได้มีการปรับปรุงในเรื่องความชัดเจนของข้อคำถามและภาษาที่ใช้ถามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบมาแก้ไขปรับปรุงแล้ว ได้ดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรีที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทำการวิเคราะห์และหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ปรากฏว่าได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ 0.92

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งและเก็บแบบสอบถามจำนวน 359 ฉบับ ที่ให้กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี และได้รับแบบสอบถามคืนกลับมา 359 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ของโรงเรียน 2) ส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน 3) บุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน และลำดับสุดท้ายคือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับดังนี้ 1) มีการบริหารเวลา ระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม 2) ความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่ การงาน และสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้ 3) ลักษณะการทำงานที่กำหนดแนวทางอย่างชัดเจนส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างเหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังจากเลิกจากการทำงาน และลำดับสุดท้ายคือ ผลจากการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งได้มาจากการได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย 3 อันดับดังนี้ 1) ผู้ปกครองมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน 2) โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานให้ชุมชน รับทราบ 3) การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และลำดับสุดท้ายคือ มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชน

2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี

2.1 เพศแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 สถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.5 อายุการทำงานแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2.7 ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ

ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.8 วิชยฐานะแตกต่างกันมีที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.9 ขนาดครอบครัวแตกต่างกันมีที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่ต่างกัน

2.10 เวลาที่ใช้ในการเดินทางมาโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี ผู้วิจัยมีหัวข้อในการอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี สรุปเป็นรายด้านและภาพรวม

1.1 ด้านค่าตอบแทน พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดสรรเรื่องเงินเดือนของภาครัฐมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เทียบเท่ากับข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ และมีความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนนี้ และทำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาในการปรับเงินเดือนอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเรื่องวิทย เกษสุวรรณ (2545, หน้า 3-6) ที่ได้กล่าวถึงค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมเพียงพอและยุติธรรม นอกจากนี้ยังต้องพิจารณาถึงค่าตอบแทนในรูปแบบต่อๆ ไปอีก เพื่อให้เพียงพอกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้องมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และประสบการณ์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทอสกี (Tausky, 1982, p.56) ได้ศึกษาเรื่องผลผลิต

แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร จะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 143) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านสภาพการทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีความปลอดภัย อาคารสถานที่มีความมั่นคงและมีความปลอดภัย มีวัสดุและอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ วัสดุและอุปกรณ์ได้รับการดูแลบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน และการเดินทางไปกลับระหว่างที่พักกับโรงเรียนมีความเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดนโยบายในการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และทำให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงานของทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 20) ที่ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน คือสิ่งที่มีผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคคลที่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถเกิดจากแวดล้อมสถานที่ทำงานจะต้องมีความสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างพอเพียง มีระบบการจัดจ่ายที่หาใช้ได้ง่าย ถ้าสิ่งแวดล้อมการทำงานไม่ดีขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของหน่วยงานลดลง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 143) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากได้รับโอกาสไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ได้รับอิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างเต็มที่ ได้รับส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติ ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และได้รับโอกาสไปศึกษาดูงานในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับผู้ได้บังคับบัญชาในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาไปฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมั่นคงและยั่งยืนสืบไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของตุลา มหาพสุตานนท์ (2547, หน้า 207-208) ที่ได้กล่าวถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นความพยายามอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารในการปรับปรุงขีดความสามารถของพนักงาน และการวางแผนในการพัฒนาทางวิชาชีพของพนักงานในองค์กร ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้นโดยการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเป็นหลัก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ สรัญญา นวลละอ (2544, หน้า 156) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประถมศึกษา อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประถมศึกษา ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

1.4 ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากความเชื่อมั่นและศรัทธาในอาชีพครู การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถ ความภาคภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในขณะนี้ การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ และการได้รับโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสรับผิดชอบงานสำคัญในสถานศึกษามากขึ้น และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาเลื่อนตำแหน่งโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton , 1973, pp. 15-16) ที่ได้กล่าวถึงความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน คือลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ แล้ว ยังช่วยให้มีปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา สมิตธิเชียร (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน เอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้มีส่วนร่วมในการในการวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของโรงเรียน การได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การแสดงความเป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน การได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงานในการได้รับการมอบหมายงาน และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรผู้ร่วมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างในสถานศึกษา ให้บุคลากรทุกฝ่ายทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของระวีง เนตรโพธิ์แก้ว และอัครวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 135) ที่ได้กล่าวถึงหลักการการทำงานร่วมกันจะต้องพึงพาอาศัยกัน รู้จักการประนีประนอมยอมรับในสิ่งบกพร่อง ถนอมน้ำใจ ให้ความรัก สนิทสนม แม้ว่าจะมาจากสถานที่ต่างๆ อาจจะแตกต่างสถานภาพ ชีวิตความเป็นอยู่ การศึกษา เพศ และวัย แต่เมื่อมาทำงานร่วมกันก็ต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอรัคอราน (Corcoran, 1986, pp. 230-231) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปรับปรุง คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของโรงเรียนรัฐบาล ผลการวิจัย พบว่า มีการสร้างความเข้าใจอันดี

ต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือกันของคณะครูอาจารย์ เพื่อให้โรงเรียนมีการปฏิรูปการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โจเซฟ และอี (Joseph & E, 1990, pp. 31-47) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อการตอบสนองพฤติกรรมของพนักงาน พบว่า ในการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงาน ในด้านการมีส่วนร่วม มีส่วนทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรภาณูจน์ มุกดา (2551, หน้า 144) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานตลอดจนการพิจารณาให้คุณและให้โทษของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเสมอภาคโปร่งใสและยุติธรรม ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานของโรงเรียนส่งเสริมต่อการปฏิบัติงาน การมีสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นต่อระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 469) ที่ได้กล่าวถึงความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน คือสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องมี เนื่องจากความก้าวหน้าเป็นสิ่งจูงใจการปฏิบัติงานที่ดี สิ่งสำคัญอย่างยิ่งก็คือ การเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม นั่นคือการเลื่อนตำแหน่งต้องอยู่บนพื้นฐานความสามารถและปราศจากความลำเอียงของผู้บังคับบัญชา โดยที่มีการยกย่อง และการยอมรับเคารพในสิทธิของผู้ปฏิบัติงานและสถานภาพที่ดีขึ้น ปรากฏอยู่โดยทั่วไปโดยไม่ต้องพิจารณาถึงอายุ ตำแหน่ง การศึกษา และปัจจัยอื่นๆ ทุกคนต้องการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและจากผู้บังคับบัญชา และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม สมพามา (2547, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอคำเนินสะควก จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานและสภาพชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ลักษณะการทำงานที่กำหนดแนวทางอย่างชัดเจนส่งผลให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังเลิกจากการทำงาน ผลจากการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งได้มาจากการได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว และมีการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวกับการทำงานอย่างเหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษาได้กำหนดเป้าหมายในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเหมาะสมกับปริมาณงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิกาน (2545, หน้า 465) ที่ได้กล่าวถึงความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นการที่ผู้บริหารสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีการเปิดโอกาสให้พนักงานพบปะที่มีความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้และทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าระดับความเครียดในการทำงานลดลง และมีความสุขเมื่อได้กลับไปปฏิบัติงานตามเดิม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรัญญา นวลละอ (2544, หน้า 156) ที่ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เนื่องจากการได้รับเชิญเข้าร่วมในกิจกรรมของชุมชน การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการเอื้ออำนวยความสะดวกให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชน ผู้ปกครองมีความเข้าใจเป็นอันดีต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน งานที่ปฏิบัติในโรงเรียนสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และโรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์ผลงานให้ชุมชนรับทราบ โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับชุมชนที่อยู่โดยรอบสถานศึกษา ในการทำจะทำประโยชน์ต่อชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อชุมชนโดยรวม และชุมชนมีความสุขที่มีสถานศึกษาอยู่ในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชลิศ พุกผาสุก (2549, หน้า 15-17) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งข้าราชการเป็นผู้หนึ่งในสังคม มีหน้าที่โดยตรงที่จะต้องปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ตามแต่หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในภารกิจต่างกันไป โดยเฉพาะการนำงานราชการออกไปสู่ชุมชนในรูปของการบริการต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม สมพามา (2547, หน้า 78) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอคำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่มาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน ขนาดโรงเรียน วิทยฐานะ ขนาดครอบครัว และครูใช้เวลาในการเดินทางมาโรงเรียน

2.1 ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากครูที่มีเพศชายและครูที่มีเพศหญิงได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมอย่างเท่าเทียมกัน ทำให้ปัจจัยในเรื่องเพศไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม สมพามา (2547, หน้า 79) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญ

ศึกษา อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา จำแนกตามเพศ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และสภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน และได้รับโอกาสในการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน ทำให้ปัจจัยในเรื่องอายุไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรพัญญา นวลละอ (2544, หน้า 157) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากครูที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้ปัจจัยในเรื่องสถานภาพการสมรสไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรพัญญา นวลละอ (2544, หน้า 157) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องมาจากครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ความสามารถที่ตนมี จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพครู ทำให้ปัจจัยในเรื่องระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภคินี โอพาริกชาติ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 ครูที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องมาจากครูที่มีอายุการทำงานมากทำให้การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ สูง และครูที่มีอายุการทำงานน้อยทำให้การได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ไม่มาก ทำให้ปัจจัยในเรื่องอายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรกาญจน์ มุกดา (2551, หน้า 144) ที่ได้ศึกษาเรื่อง

คำตอบแทนและคุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิตในจังหวัดลพบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตของตัวแทนประกันชีวิต จำแนกตามอายุการเป็นตัวแทน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.6 ครูที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคำตอบแทนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เนื่องมาจากครูที่มีรายได้ต่อเดือนมากทำให้สามารถใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้อย่างเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และครูที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยทำให้ความสามารถในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันอาจจะไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ปัจจัยในเรื่องรายได้ต่อเดือนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาดยา สมิติชญ์ (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2.7 ครูที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคำตอบแทนและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องมาจากครูอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันทำให้ได้รับเงินเดือนและความพึงพอใจกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่เป็นอยู่ต่างกัน เช่น โรงเรียนใหญ่มีฐานเงินเดือนเยอะทำให้ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนได้มาก แต่โรงเรียนที่มีขนาดเล็กลงมาฐานเงินเดือนน้อยทำให้ผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนน้อย และโรงเรียนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่การงานจำกัดต้องแข่งขันกันทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กลงมาตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นไปด้วยความพอใจหรือสมัครใจของทุกฝ่าย เป็นต้น และครูอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความพึงพอใจกับการพัฒนาความสามารถต่างกัน เช่น โรงเรียนใหญ่มีโอกาสไปพัฒนาความรู้ความสามารถจำกัดทำให้เกิดความไม่พอใจซึ่งกันและกัน ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กลงมามีโอกาสไปพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เป็นต้น ทำให้ปัจจัยในเรื่องขนาดโรงเรียนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สมิทท์ (Smith, 1983, pp.653-663) ที่ได้ศึกษาวิจัย ถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับขนาดของโรงพยาบาล พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดใหญ่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลซึ่งมีขนาดเล็ก เนื่องจากบรรยากาศในองค์การขนาดใหญ่มีการบริหารที่ซับซ้อน มีขั้นตอนในการทำงานมากและระบบการติดต่อสื่อสารที่ค่อนข้างช้าทำให้โรงพยาบาลมีความเครียดในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สัมฤทธิ์ อุทัยพงศ์ (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

โรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.8 ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษจะได้รับค่าตอบแทนมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และครูที่มีวิทยฐานะสูงจะมีสภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าครูที่มีวิทยฐานะในลำดับต่ำลงมา เป็นต้น และครูที่มีวิทยฐานะต่างกันมีผลทำให้การพัฒนาความสามารถแตกต่างกัน เช่น การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญส่วนใหญ่ก็พิจารณาครูที่มีวิทยฐานะมาก่อนครูที่มีวิทยฐานะน้อยหรือไม่ มีวิทยฐานะ เป็นต้น

2.9 ครูที่มีขนาดครอบครัวแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากครูที่มีขนาดครอบครัวต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในโรงเรียนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ผลของการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนและการให้กำลังใจจากครอบครัว และการบริหารเวลาระหว่างครอบครัวและการทำงานมีความเหมาะสม ทำให้ปัจจัยในเรื่องขนาดครอบครัวไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม พบว่า ข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามขนาดครอบครัว ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.10 ครูที่ใช้เวลาในการเดินทางมาโรงเรียนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เนื่องจากครูที่ใช้เวลาในการเดินทางมาโรงเรียนต่างกันได้รับโอกาสในการอบรมและศึกษาต่อต่างกัน เช่น ครูที่อยู่ใกล้โรงเรียนมีโอกาสนในการเข้ารับการฝึกอบรมและไปศึกษาต่อมากกว่าครูที่อยู่ไกลโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สันัญญา นวลละออ (2544, หน้า 157) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา จำแนกตามครูใช้เวลาในการเดินทางมาโรงเรียน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่า ครูได้รับค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขให้เงินเดือนของครูมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
2. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ครูอยู่ในสภาพการทำงานระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ มีมาตรการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนามาตรการในการรักษาความปลอดภัยในโรงเรียนให้ดีกว่าที่เป็นอยู่สำหรับบางโรงเรียน
3. ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า ครูมีการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ ได้รับโอกาสไปฝึกอบรมและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ และได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขให้ครูได้รับโอกาสในการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอและให้โอกาสครูได้รับผิชอบงานที่สูงขึ้น
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ครูมีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ การได้รับโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขให้ครูได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
5. ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม พบว่า ครูมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ การได้รับความไว้วางใจและความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาให้ครูในโรงเรียนมีความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาการเรียนการสอนของทางโรงเรียน
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ครูมีความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมกันแก้ไขระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ให้เป็นปัจจุบันและเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะนำมาซึ่งขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ครูมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ ผลจากการปฏิบัติงานส่วนหนึ่งได้มาจากการได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัว ดังนั้นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคนต้องร่วมกันสนับสนุนและให้กำลังใจครูในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าไม่มีครูหรือครูไม่มีความสุขในการทำงานก็จะทำให้ครูสอนลูกศิษย์ให้เป็นคนดีในสังคมไม่ได้
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ครูมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเจ็ลยน้อยที่สุด คือ มีการเอื้ออำนวยความสะดวก

ให้บริการด้านต่างๆแก่ชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาให้ครูได้มีส่วนในการให้บริการต่างๆ กับชุมชนและสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรอบๆ โรงเรียน

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการต่อยอดแนวความคิดในการศึกษาเรื่องดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานการศึกษาต่อไป
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายของผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้นต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทุกๆ 2 ปี เพื่อนำผลที่ได้มาพัฒนาศักยภาพของครู และการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูต่อไป