คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

Charateristies Affecting Quality of Work Life of School Administrators in Pathumthani Educational Service Area Office

ดร. พัศนา แสวงศักดิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา คุณลักษณะที่ศึกษาประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถการให้มีส่วนร่วม มีความเพียงพอในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน และสังคมสัมพันธ์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 246 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นใน การสุ่ม โดยสุ่มผู้บริหารแต่ละขนาด ๆ ละร้อยละ 50 จากนั้นสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) เก็บข้อมูลได้ร้อยละ 91.46 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม

*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่น ทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถและการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รวมถึงคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถก็ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นกัน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this study were to investigate the relationships between characteristics and quality of work life of school administrators in Pathumthani Educational Service Area Office; investigate the characteristics affecting the quality of work life; and compare the quality of work life by level of education, work experience, marital status, and educational service area. The aspects of the characteristics consisted of knowledge and competencies, participation, self-sufficient life, moral and ethics, and communication competencies while those of the quality of work life consisted of adequate and compensation, safe and healthy environment, growth and security, total life space, constitutionalism, and social integration.

The stratified sample used in this study consisted of 246 school administrators in Pathumthani Educational Service Area, representing 50% of the school administrators from various school sizes. The instrument used for data collection was a 5 point-rating scale questionnaire with an alpha coefficient of .94 for the

characteristics section and .91 for the quality of work life section. The response rate was 91.46%. The statistics used for data analyses were percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficients, regression analysis, t-test, and One-Way ANOVA.

The research findings were as follows.

1. The majority of school administrators possessed higher than bachelor degree; had more than 10 years of work experience; married; and resided in Educational Service Area Office 2.

2. The characteristics as a whole and individual aspects of the school administrators were at the highest level of possession except the performance and participation aspects were at the high level.

3. The quality of work life as a whole and individual aspects of the school administrators were at the high level of possession except the constitutionalism was at the highest level.

4. The characteristics as a whole and individual aspects of the school administrators were positively correlated with the quality of work life at .05 level.

5. The characteristics as a whole and the performance aspect were found to be significant predictors of the quality of work life at .05 level.

6. The comparisons of quality of work life by level of education, work experience, and marital status revealed no differences; when compared by educational service area, there was a significant difference at .05 level.

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา/คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากกล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคูณ. 2542 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings. 1985 : 198 - 199) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้าง

ให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio. 2003 : 27-28) อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี ซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย ในการทำงานจะพบปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นว่า ขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ขาดเวลาส่วนตัว ไม่ได้รับความยุติธรรม ไม่ได้รับการพัฒนาและเรียนรู้ งานหนักเกินไป และขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา (สุภารัตน์ น้ำใจดี. 2548 : 118-119) ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับ การพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนจิตใจ และมีผลถึงระบบการทำงาน

นิศารัตน์ ศิลปเดช (2540 : 165 – 167) ได้อธิบายลักษณะของบุคคลที่พึงประสงค์ไว้ว่า การรู้จักร่วมมือกับผู้อื่นในการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยมีจิตสำนึกร่วมรับผิดชอบ คำนึงถึงความทุกข์ยากของผู้อื่น รู้จักเสียสละ และบำเพ็ญประโยชน์แก่ส่วนรวม เพื่อความเป็นธรรมในสังคมด้วยความเต็มใจ มีสติปัญญาที่จะศึกษาและใฝ่หาความรู้มีความขยันซื่อสัตย์สุจริต ประหยัดอดออม มีระเบียบวินัย รู้จักพึ่งตนเอง และยังให้ได้แนวคิดว่า บุคคลที่มีคุณลักษณะพึงประสงค์เป็นพื้นฐานช่วยให้สังคมเกิดคุณภาพ ส่วนสังคมที่มีลักษณะพึงประสงค์ก็จะช่วยสรรสร้างให้บุคคลมีคุณสมบัติที่ดี เป็นประชากรที่มีคุณภาพเช่นกัน ทิศนา แขมมณี และคนอื่น ๆ (2546 : 7) กล่าวว่า การมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน จะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้น สามารถคิด และทำในสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น

ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพสูง เป็นผลมาจากกระบวนการจัดการศึกษาในยุคที่กระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกมีสูง อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้มนุษย์ต้องพัฒนา และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาวการณ์ที่เกิดขึ้นและสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข (สมศักดิ์ มากบุญ. 2542 : 1) คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (ACAS. 2006 ; Online) องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนศีลธรรมจริยธรรม และค่านิยม (Lowe. 2002 : Online)

ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานขององค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ จึงจะนำพาให้องค์กรสามารถอยู่รอดปลอดภัย เพราะในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงาน จึงขึ้นอยู่กับเกลยุทธ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องด้วยกับสถานการณ์รวมไปถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร การพัฒนาและเพิ่มทักษะทางด้านการจัดการให้เป็นระบบที่ทันสมัยกับโลกปัจจุบัน ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะและคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี โดยเลือกศึกษากับผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อหาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตาม ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี และคุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

2. คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างน้อย 1 คุณลักษณะ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ที่มีระดับการศึกษาประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยส่วนบุคคล

2. กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำนวน 246 คน ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งมีขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม

3. ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

3.1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถ การให้มี ส่วนร่วม มีความเพียงพอในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อม ที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงาน และสังคมสัมพันธ์

3.3 สถานภาพส่วนบุคคล 4 เรื่อง คือ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 รวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม สำหรับแบบสอบถามผ่าน การวิเคราะห์คุณภาพและหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญ ด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence, IOC) และหาค่า

ความเชื่อมั่นโดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ซึ่งแบบสอบถามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 จากนั้นนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 246 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวน 225 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 91.46 จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน วิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ทดสอบค่าที และวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ขั้นตอนที่ 2 นำผลการวิจัย ที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบ โดยการจัดกลุ่มสนทนา เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผู้ร่วมกลุ่มสนทนาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ผลที่ได้นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และสรุปผลเขียนเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 1 จากแบบสอบถาม สรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านมีความเพียงพอในชีวิต และด้านความสามารถในการสื่อสารอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นกัน ยกเว้นด้านความรู้ความสามารถ และด้านการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 ด้านความรู้ความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อที่ว่าติดตามความเคลื่อนไหวใหม่ ๆ ทางการศึกษาอยู่เสมอ นำความรู้ที่ได้จากการประชุม/อบรม/สัมมนามาพัฒนาการศึกษา และรักการอ่านหนังสือเพื่อการนำความรู้มาใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมีมากที่สุด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในระดับมีมาก คือ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการทำงานและมีความรู้ที่จะสอนคณะครูให้ทำวิจัยในชั้นเรียนได้

2.2 ด้านการให้มีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมีมากทุกข้อ โดยข้อให้ชุมชนมีส่วนร่วมส่งเสริมสนับสนุนและจัดหาแหล่งการเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือการสนับสนุนให้ชุมชน และบุคคลภายนอกเป็นวิทยากรให้ความรู้ทางวิชาการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตร

2.3 ด้านมีความพอเพียงในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อปฏิบัติตนเป็นผู้ประหยัดอดออม ไม่ฟุ่มเฟือย และไม่ก่อภาระหนี้สินให้กับตนเองและครอบครัวอยู่ในระดับมีมาก

2.4 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมีมากที่สุด โดยข้อการมีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำความดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การช่วยเหลือกิจกรรมของสังคม และมีส่วนร่วมอย่างเต็มความสามารถโดยไม่เห็นแก่ความความเหนื่อยเหนื่อย

2.5 ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อจัดให้มีข่าวสาร/วารสารเผยแพร่ให้แก่ผู้ปกครองและชุมชนทราบข้อมูลเป็นระยะๆ และจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่ายอยู่ในระดับมีมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมีมากเช่นกัน ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระบบเศรษฐกิจและค่าครองชีพอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อระบบแสงสว่างในสถานศึกษามีเพียงพอในการทำงาน ในสถานศึกษามีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัยอย่างชัดเจน สภาพแวดล้อมในสถานศึกษามีความปลอดภัยในชีวิต และจัดบริเวณภายในสถานศึกษาเรียบร้อยและสะอาดอยู่ในระดับมีมากที่สุด

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนับสนุนกับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อแม้ในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงานและความรู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุดอยู่ในระดับมีปานกลาง

3.5 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนมากอยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อมอบหมายงานให้ทุกคนทำใกล้เคียงกัน และได้รับมอบหมายงานในปริมาณเหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับมีมาก

3.6 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนมากอยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน ยกเว้นในข้อปฏิบัติกับคณะครูในโรงเรียนอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะครูในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมีมากที่สุด

4. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านทุกด้าน คือ ความรู้ ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความพอเพียง

ในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร โดยคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ ทำนายคุณภาพชีวิตของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีความ รู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

7. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา มีความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยมีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1

ผลการศึกษาขั้นตอนที่ 2 จากการจัดกลุ่มสนทนา สรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา

การมีความรู้ความสามารถทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน การให้ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมคิดร่วมทำ และการตัดสินใจในการทำงานของสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น การครองตน ที่ดีจะเป็นแบบอย่างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและนำไปสู่การครองงานได้ การสื่อสารเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา งานจะประสบความสำเร็จเพราะการสื่อสารดี

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ มีเงินเดือนสูง จึงมีความรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรมเพียงพอ การดูแลความปลอดภัยให้กับนักเรียน ครู และสถานศึกษาเป็นมาตรการเสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็กความก้าวหน้าไม่ค่อยดี ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง เพราะต้องสร้างสัมพันธ์กับมวลชนเพื่อหางบประมาณและความช่วยเหลือสนับสนุนสถานศึกษา นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการมีชีวิตส่วนตัวในการใช้เวลาพักผ่อนและการอยู่กับครอบครัว ในเรื่องสังคมสัมพันธ์ต้องไม่ให้มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ซึ่งจะไม่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ซึ่งถ้ามากเกินไปผู้ใต้บังคับบัญชาอาจไม่เกรงใจ แต่ถ้าน้อยเกินไปก็อาจจะมีผลกระทบต่องาน

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นกับการทำงาน และทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร ทุกเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

การทำงาน ซึ่งถ้าพิจารณาคุณลักษณะเป็นรายด้านอาจไม่ชัดเจนในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ดีกว่า เขต 1 ในสภาพความเป็นจริงเป็นเช่นนั้น เพราะเขต 2 และเขต 1 แตกต่างกันทั้งในด้านการคมนาคม สภาพภูมิศาสตร์ และขนาดของสถานศึกษา

อภิปรายผล

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด ทั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ต้องมีคุณลักษณะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานทั้งในด้านคุณลักษณะเพื่อการบริหารงานและคุณลักษณะในการทำงานกับผู้อื่นสอดคล้องกับรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 30 – 46) อธิบายว่าคุณลักษณะของผู้บริหารแบ่งออกได้สองกลุ่ม คือ กลุ่มแรกเป็นคุณลักษณะทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั่วไป จะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจกับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นต้นว่า สติปัญญาความสามารถ มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีลักษณะด้านสังคม มีส่วนร่วมในสังคม มีความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคล มีความสามารถในการเจรจา กลุ่มที่สองเป็นคุณลักษณะด้านที่สัมพันธ์กับงานโดยตรง เป็นต้นว่า ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นปรับตัว ความสามารถควบคุมตนเอง มีความกล้าในการเผชิญกับความเสี่ยงและปัญหา ดังจะได้อภิปรายผลในรายด้านต่อไปนี้

1.1 ด้านความรู้ความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพราะเห็นว่างานวิชาการเป็นงานหลักที่มีความสำคัญ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 111) ได้เขียนอธิบายไว้ว่างานด้านวิชาการเป็นงานหลักในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจขอบข่ายของเนื้อหาและหลักการบริหารงานด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ คือความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน ซึ่งถ้าพิจารณาอายุผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี นั่นแสดงว่า อายุก็ต้องมากเช่นเดียวกัน ดังนั้นความสามารถใน การใช้เทคโนโลยีอาจจะไม่ถนัดนัก ส่วนใหญ่ผู้บริหารสถานศึกษาจะมอบหมายให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้ปฏิบัติงานให้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ อุดม วงษ์สิงห์ (2547 : 91) ที่กล่าวว่า บุคลากรที่ทำงานอยู่ ในระดับปฏิบัติจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระหว่างการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ผู้ที่เป็นระดับหัวหน้ามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อย ดังนั้นผู้บริหารที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่วนใหญ่จะมอบหมายให้เจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดทำให้ จึงทำให้ผู้บริหารมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศน้อย เป็นผลถึงความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ด้วย

1.2 ด้านการให้มีส่วนร่วมโดยรวมและรายข้อมูลอยู่ในระดับมีมากที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกฎหมาย และนโยบายการศึกษาเน้นหนักให้สถานศึกษาจัดการศึกษาโดยให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมจากบุคคล สังคม และหน่วยงานต่าง ๆ ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 8 ระบุไว้ว่า การจัดการศึกษาให้ยึดหลักการที่ว่าเป็นการศึกษาตลอดชีวิต

สำหรับประชาชน และให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในมาตรา 9 ข้อ 6 ระบุไว้ว่าผู้ที่มีส่วนร่วมจัดการศึกษาได้แก่ บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน สถาบันศาสนาเป็นต้น

1.3 ด้านมีความพอเพียงในชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุดแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีการดำรงชีวิตที่ดี ประหยัดเรียบง่าย รู้จักประมาณตน มีความพอใจในสิ่งที่เป็นอยู่ รู้จักพอ ยอมรับสภาพของตนเองในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวทางการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุมีผล สร้างภูมิคุ้มกันในตัวสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคงยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2548 : 3) ที่เป็นเช่นนี้เพราะจังหวัดปทุมธานีได้กำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ไว้ชัดเจนในแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี 5 ปี (พ.ศ. 2545 – 2549) โดยกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ไว้ว่า มุ่งพัฒนาจังหวัดปทุมธานีให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาและส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยและได้กำหนดเป็นเป้าหมายไว้ว่า ให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้บนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 70)

1.4 ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมีมากที่สุด นั่นก็แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานดีมาก มีความมั่นคงและเชื่อมั่นในการทำงาน ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมานะอดทน ให้ความเมตตากรุณาช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นคุณธรรมและจริยธรรมที่ผู้บริหารทุกคนควรมีสอดคล้องกับความเห็นของพูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธุ์ (2548 : 44) ได้อธิบายไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวทางสังคมที่สำคัญ การปฏิบัติตนการยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รักความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละเพื่อส่วนรวม คุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

1.5 ด้านความสามารถในการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญของการสื่อสาร การบริหารงานจำเป็นต้องอาศัยระบบการสื่อสาร เพื่อเป็นสื่อกลางในการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และความเข้าใจของบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลภายนอก อันจะเป็นวิธีการที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา สอดคล้องกับความคิดเห็นของไรเยอร์สัน (Ryerson. 2006 : Online) กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญ ในระบบการตัดสินใจ ส่งเสริมคุณภาพการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิผล รวมทั้งจูงใจการทำงานแก่บุคลากร พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจังหวัดปทุมธานีได้กำหนดไว้เป็นวิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดและยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ปี (พ.ศ. 2545-2549) โดยมุ่งพัฒนาจังหวัดปทุมธานีให้ยั่งยืนมีแรงงานที่มีศักยภาพสูง

ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดำเนินชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการพัฒนาการส่งเสริม การปกครองตามระบอบประชาธิปไตย (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 70) ดังนั้น จังหวัดปทุมธานีจึงมีเป้าหมายและมาตรการชัดเจนเพื่อให้เป็นไปตามแผนกลยุทธ์การพัฒนา มาตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ข้อหนึ่งระบุไว้ว่า ให้ทางเลือกในการประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งจังหวัดปทุมธานีให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตเพราะเห็นว่าการที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวทางที่กองสวัสดิการแรงงาน (2547 : 22) ระบุไว้ว่า การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยสร้างขวัญและกำลังใจ ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน เกิดความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เสริมสร้างความ สัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน เกิดการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำ เพิ่มผลผลิตเพราะบุคลากรมีความสุขกาย สบายใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงในชีวิต มีกำลังใจในการทำงาน ดังจะได้อภิปรายผลในรายด้านต่อไปนี้

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีมีความพึงพอใจกับสิ่งที่เป็นอยู่และ สิ่งที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รู้สึกพึงพอใจกับสวัสดิการที่ราชการจัดให้ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารสถานศึกษามีความพอเพียงในชีวิตซึ่งก็สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเองในเรื่องความพอเพียงในชีวิต ที่ผลการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับงานวิจัยของประภาพร นิกรเพสย์ (2546 : 75) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติงานแต่ละสถานที่แตกต่างกัน

2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก อาจเนื่องมาจาก การจัดระบบความปลอดภัยในสถานศึกษามีเวรยามดูแลเป็นอย่างดี สถานศึกษา ในเขตพื้นที่มีความสงบเรียบร้อย มีการจัดตั้งผู้รับผิดชอบดูแลความปลอดภัย มีบรรยากาศ ที่เอื้อในการปฏิบัติงาน เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 1) ได้มีหนังสือราชการถึงสำนักงานเขตพื้นที่ทุกเขตพื้นที่การศึกษาให้ดูแลรักษาความปลอดภัยใน สถานศึกษาอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 103) ได้ศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวก มีความ ปลอดภัย มีการจัดบริเวณสถานที่ในสัดส่วนที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบจะทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ

2.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก จัดว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดีในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความพึงพอใจกับงานที่ทำและโอกาสที่ควรได้รับ เมื่อพิจารณารายข้อก็มีเพียงข้อเดียวกับที่ผู้บริหารสถานศึกษามี

ความเห็นอยู่ในระดับมีปานกลางคือ การเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่ขึ้นอยู่กับความใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชานั้นแสดงว่าการเลื่อนตำแหน่งในเขตพื้นที่เป็นไปตามระเบียบ คำนึงถึงความถูกต้อง ซึ่งจัดว่าเป็นสิ่งที่ดีสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวรนารถ แสงมณี (2547 : 16) ที่กล่าวไว้ว่า กฎหมายและข้อบังคับ ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ของข้าราชการ เป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องตำหนิหรือติดตามให้ทันความเปลี่ยนแปลงและการปฏิบัติให้ถูกต้องและสอดคล้อง ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีข้อจำกัดด้านต่าง ๆ และในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันในทุกระดับของบุคคลในองค์กร

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมีมาก เป็นสภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการทำงาน มีความเหมาะสมกันเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อมีอยู่ในระดับมีปานกลาง 2 ข้อ คือ รู้สึกว่าวันทำงานดูยาวนานกว่าวันหยุด และในช่วงเวลาส่วนตัวหรืออยู่กับครอบครัวยังรู้สึกวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน นั่นหมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวยังไม่มีปัญหาเท่าไร ผู้บริหารสถานศึกษายังมีความสุขกับการทำงาน บริหารเวลาให้กับตนเองและงานได้พอเหมาะ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษารู้จักจัดสรรเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว สังคม และงานได้ดีกว่า ในกรณีนี้ผู้บริหารรู้จักวางแผนการทำงานจะช่วยลดปัญหาและคลายความเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นการกำหนดเวลาในการ ดำรงชีวิตให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง (Drafke & Kossen. 2002 : Online)

2.5 ด้านลักษณะการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมีมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีมากที่สุดเช่นเดียวกัน แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นของคณะครูในการปรับปรุงงาน ให้โอกาสคณะครูใช้ความสามารถ ความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานให้คณะครูทำงานอย่างอิสระ มอบหมายงานตรงตามสายงานการบังคับบัญชาและผู้บริหารมีใจกว้างพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงการทำงาน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานตามแบบประชาธิปไตย ทุกคนพึงพอใจในการทำงานและมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 โดยกล่าวไว้ในมาตรา 6 การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการเพื่อบรรลุเป้าหมาย โดยระบุที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ว่า บริหารให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานกับความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์และตอบสนองความต้องการของประชาชน

2.6 ด้านสังคมสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมีมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมีมากเช่นเดียวกัน โดยมีอยู่ 4 ข้อที่อยู่ในระดับมีมากที่สุด คือ ข้าพเจ้าปฏิบัติกับคณะครูในสถานศึกษาอย่างเป็นกันเอง มีการติดต่อสื่อสารกับคณะครูในลักษณะเปิดเผย มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานร่วมกับคณะครู และคณะครู

ในสถานศึกษามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล และบุคคลต่อกลุ่มหรือสังคม การสร้างมิตรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตราบรื่นด้วยดี สัมพันธภาพที่ดีช่วยส่งเสริม

คุณภาพของบุคคลทั้งชีวิตส่วนตัว ชีวิตสังคมและชีวิตการทำงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอจนเป็นปกตินิสัย จะช่วยให้การดำเนินชีวิตดีขึ้น (กรรัตน์ เปล่งข้ำ และคนอื่นๆ. 2540 : 20) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศเป็นมิตร อบอุ่น เอื้ออาทร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยให้การทำงานราบรื่นและช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการรวดเร็วขึ้น (Huse & Cummings. 1985 : 199)

3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นหมายความว่า การที่ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถการให้มีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถในการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจัดเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่สำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของแอชเวิร์ช (Ashworth. 2006 : Online) ที่ระบุปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงาน ใช้การมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาและตัดสินใจ สอดคล้องการสื่อสารข้อมูล ความคิดทันเวลาชัดเจน เป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ในทำนองเดียวกันองค์การแรงงานนานาชาติ (International Labour Organization. 1998 : Online) ได้อธิบายถึงปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า ผู้นำต้องมีทักษะความรู้ความสามารถในการอ่านเขียน การใช้คอมพิวเตอร์ มีทักษะการสื่อสาร การเจรจาต่อรอง และมีทักษะการทำงานเป็นกลุ่มเช่นเดียวกับโลว์ (Lowe. 2001 : Online) ได้เสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากความรู้แล้วยังต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดี

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน คือ ความรู้ความสามารถ การให้มีส่วนร่วม มีความพอเพียงในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากคุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการบริหารงานและการทำงานกับผู้อื่น สอดคล้องกับความเห็นของเนตร์พัณณา ยาวิราช (2547 : 63-64) ที่กล่าวไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำคือลักษณะอันมีคุณค่าอย่างยิ่ง ซึ่งนับเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่นและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง ส่วนคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ความสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ที่เป็นเช่นนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถ

5. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสถานภาพสมรส มีความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรสของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ไม่ใช่เป็นเรื่องสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์การทำงานต่างกันและสภาพโสดหรือสมรสก็ตาม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุนิสา หรือเจริญ (2545 : 79) ในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล สำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพโสดหรือสมรส วุฒิการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีและประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

6. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมและรายด้านคือค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัยมีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1 อาจเป็นเพราะว่าลักษณะภูมิประเทศของจังหวัดปทุมธานี พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มริมฝั่งแม่น้ำ โดยมีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านใจกลางจังหวัด ทำให้จังหวัดปทุมธานีถูกแบ่งพื้นที่เป็น 2 ส่วนคือ ฝั่งตะวันตก ของจังหวัดหรือฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ พื้นที่ในเขตอำเภอลาดหลุมแก้ว อำเภอเมือง และอำเภอสามโคก กับฝั่งตะวันออกของจังหวัดหรือฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยา ได้แก่ พื้นที่อำเภอธัญบุรี อำเภอคลองหลวง อำเภอหนองเสือ และอำเภอลำลูกกา โดยปกติจะเกิดภาวะน้ำท่วมในบริเวณพื้นที่ ฝั่งขวาของแม่น้ำเจ้าพระยา สำหรับพื้นที่ทางฝั่งซ้ายของแม่น้ำเจ้าพระยานั้น เนื่องจากประกอบด้วย คลองซอยเป็นคลองชลประทานจำนวนมาก สามารถควบคุมจำนวนปริมาณน้ำได้ ปัญหาที่ชาวบ้านได้รับภัยมีน้อยกว่า (สำนักงานจังหวัดปทุมธานี. 2544 : 1)

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากกลุ่มสนทนา

1.1 ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาทุกท่านควรทราบถึงจุดแข็งจุดอ่อนและผลที่ได้จากการวิจัย โดยนำผลการวิจัยเผยแพร่ให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ทราบทุกแห่งและนำเสนอให้หน่วยงานระดับสูงรับทราบด้วยเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาต่อไป

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักและให้ความสำคัญในคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

2.1 สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน โดยสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วมให้กับชุมชน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมหรือให้ความรู้เพิ่มเติมในเรื่องการใช้คอมพิวเตอร์ในการบริหารงานและความรู้ในการทำวิจัยในชั้นเรียนให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

2.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้การส่งเสริมและสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ เน้นให้มีการบริหารแบบมีส่วนรวม ให้ผู้บริหารดำรงชีวิตแบบพอเพียง ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองในเรื่องการสื่อสาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่คาดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การกระจายอำนาจ ความเครียด ค่านิยม ลักษณะงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น

3.2 ควรมีการศึกษาเจาะลึกในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มหาวิทยาลัยบูรพา Burapha University

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). **อนุสารแรงงาน.** 11(4) : 17-22.

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. (2548). **นานาคำถามเกี่ยวกับปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพอ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

ทิศนา แขมมณี และคนอื่นๆ. (2546). **กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับ นักเรียนระดับปฐมวัยและประถมศึกษา.** กรุงเทพฯ : เมธีทิปส์.

ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.

วรนารถ แสงมณี. (2547). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล.** กรุงเทพฯ : ประสิทธิภัณฑ์ แอนด์ พริ้นติ้ง.

สุภารัตน์ น้ำใจดี. (2548). **คุณภาพชีวิตและปัญหาในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมการลาออกของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.** ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

ACAS. (2006). **Elements of Quality of Working Life Strategy**. Retrieved January 3, 2006,from http:// www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=653.

Ashworth, William. (2006). **Vision, Value, Principles**. Retrieved January 10, 2006, from http//:Vision.William.com/.

Cascio, W. F. (2003). **Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.** 6th ed. Boston : McGraw – Hill.

Drafke, Michael & Kossen, Stan. (2002). **The Human Side of Organizations.** 8th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota : West Publishing.

Lowe,Graham, S. (2000). **The Quality of Work Life : A People- Centred Agenda**. London : Oxford University Press.

Lucas, Chris. (2006). **Quality of Life**. Retrieved January 21, 2006, from http://www.calresco.org/lucas/qol.htm.

South West Advisers. (2006). **Work-Life Balance**. Retrieved January 10, 2006, from http://www.dorsetforyou.com.

Wyatt, T.A. & Wah, C.Y. (2006). **Perceptions Of QWL : A Study of Singapore an Employees Development.** Retrieved December 10, 2005, from www.QWL Research and Practice in Human Resource Management.htm.