

**แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน
โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย**

**The Guidelines Management to Promote the Quality of
Professional Life Among Learning Support Assistants in
Chiang Rai Municipality School 6**

วันที่รับบทความ: 9 เม.ย. 66

วันที่แก้ไขบทความ: 17 พ.ย. 66

วันที่ตอบรับ: 30 พ.ย. 66

บุริศร์ กาใจ¹

Bhuris Kajai¹

ไพโรธ รัตนชวงค์²

Pairoth Rattanchuwong²

ประเวช เวชชะ³

Prawet Wetcha³

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ประชากรจำนวน 96 คน และกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

¹ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (2565)

¹ Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (2022)

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก)

² Assistant Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Advisor).

³ รองศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม)

³ Associate Professor in Master of Education (Educational Administration) Faculty of Education, Chiang Rai Rajabhat University. (Co Advisor)

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลจากค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์
วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา พบว่า

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัย แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ผู้บริหาร
ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนแนะแนวทางเพื่อตั้งรับ
ปัญหา การมีเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ดี เคารพและจริงใจต่อกัน และได้รับการมองเห็นคุณค่า
จากผู้บริหาร ส่วนปัจจัยจุดรั้ง ได้แก่ การได้รับคำตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้อง
กับภาระหน้าที่รับผิดชอบ ระบบงานซ้ำซ้อนส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่ได้รับ
การร่วมมือจากบุคคลในสายงานที่เกี่ยวข้อง มีผลต่อการขาดความเชื่อมั่น และถูกมองข้าม
ความสำคัญต่อองค์กร

3. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน คือ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องทราบถึงแนวทาง
การปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานเดียวกันภายในองค์กร แบ่งสมดุลระหว่างเวลา
ปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว มีสิ่งอำนวยความสะดวกเหมาะสมกับลักษณะงาน

4. ผลการศึกษาแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุน
การเรียนรู้ประจำห้องเรียน คือ ผู้บริหารต้องมีแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานที่ความชัดเจน มีการจัดทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน
ได้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนหาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ : แนวทางการบริหาร คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำ
ห้องเรียน

Abstract

This study aimed to investigate the guidelines management to enhance the quality of professional life among learning support assistants in Chiangrai Municipality School 6, with a population of 96 assistants and informants 15 assistants. The instruments were questionnaires and interviews. The questionnaire data were analyzed by mean and standard deviation, while content analysis was used for the interview data. The findings are as follows;

1. The management condition to support the quality working life of the learning support that the average is on a high level.

2. The factors consisted of supportive and hindering factors. The supportive factors included executives' support with guidance to prevent problems and achieve objectives, delicate colleagues who respect and help each other sincerely, and recognition from executives. The hindering factors were unreasonable compensation based on commitment and overlapping- task performance causing assistants to weary without cooperation from colleagues leading to a lack of confidence and neglect within the organization.

3. The desirable administrative conditions to enhance the quality of professional life among learning support assistants involved informed with clear guidelines on working practices, responsibilities, and task deadlines to standardize responsibility in the organization. Additionally, a work-life balance by providing suitable facilities for creating a working environment encourages higher job satisfaction at the workplace.

4. The guidelines management to enhance the quality of professional life among learning support assistants what the school director must have a clear guidelines to enhance the quality of professional life. Activities are organised for learning support assistants to participate in planning that to enhance their quality of professional life.

Keywords: Management Guidelines, Quality of Work Life, Learning Support Assistants

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมีความสำคัญในการกำหนดแนวทางและกรอบการจัดการศึกษาของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการจัดระเบียบการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจสามารถทำให้กระบวนการทั้งหมดอยู่ในวิถีทางเดียวกันและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้ความสำคัญต่อระบบการศึกษาเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ให้ก้าวเข้าสู่ความเจริญได้อย่างยั่งยืน ตามมาตราที่ 12 ได้กล่าวไว้ว่านอกเหนือจากรัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บุคคล ครอบครัวย องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงทั้งนี้ในส่วนที่ 2 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษานอกระบบให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน อย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน จากการที่กฎหมายได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจในการจัดการศึกษา ดังต่อไปนี้ 1. การจัดการศึกษาในระบบ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษาในระบบสองรูปแบบ คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา รายละเอียดดังนี้คือ การศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการจัดการศึกษาไม่น้อยกว่า 12 ปี ก่อนระดับอุดมศึกษา ซึ่งรัฐต้องจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน สำหรับการแบ่งประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นตามกฎหมายกระทรวง แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้เด็กที่มีอายุระหว่าง 3-6 ปี โดยมีหลักการคือการเตรียมความพร้อมของเด็กด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ เพื่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ระดับประถมศึกษา มุ่งเน้นพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ความสามารถของเด็ก ใช้ระยะเวลาตามเกณฑ์ปกติ 6 ปี และในระดับ

มัธยมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับประถมศึกษา ใช้เวลาเรียน 3 ปี มีเป้าหมายเพื่อให้ความรู้ ความต้องการ ความสนใจ และสร้างความถนัดแก่นักเรียน เพื่อนำไปใช้ประกอบการทำงานและอาชีพที่สมควรแก่วัย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นการจัดการศึกษาถัดจากระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ใช้เวลาเรียน 3 ปี เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ทั้งนี้การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมี 2 ประเภท คือ ประเภทสามัญ (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – 6) และประเภทอาชีวศึกษา (ประกาศนียบัตรวิชาชีพ) ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการและส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพในพื้นที่เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของประชาชน และความเข้มแข็งของชุมชน ตลอดจนการสนับสนุนหนังสือ หนังสือพิมพ์ สื่อ สิ่งพิมพ์แก่ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ตำบล และห้องสมุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วศิน โกมุต, 2560)

โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายใต้ความร่วมมือของเทศบาลนครเชียงราย เปิดสอนครั้งแรกในปี พ.ศ. 2542 เฉพาะเขตโรงเรียนฝั่งตะวันตกของถนนเวียงบูรพา (ปัจจุบันเป็นเขตแผนกมัธยมศึกษาตอนต้น) ต่อมาในปี พ.ศ. 2549 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย และ ในปี พ.ศ. 2552 ได้ทำการแยกแผนกมัธยมศึกษาตอนปลายออกจากแผนกมัธยมศึกษาตอนต้น โดยย้ายไปฝั่งตรงข้ามที่ เขตแผนกมัธยมศึกษาตอนปลาย ของฝั่งตะวันออกถนนเวียงบูรพา มีจำนวนนักเรียน โดยประมาณ 3,600 คน เนื่องจากจำนวนนักเรียนที่มากทำให้ครูประจำชั้นไม่สามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง ทางผู้บริหารสถานศึกษาได้เล็งเห็นถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ปรึกษาร่วมกับนายกเทศบาลนครเชียงรายและ คณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ทำให้ก่อเกิดตำแหน่งครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนขึ้น (สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย, 2563)

ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน คือบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยงประจำห้องเรียน มีบทบาทในการควบคุมดูแล ช่วยเหลือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนในความรับผิดชอบให้ได้รับการพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมตามศักยภาพและ

ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งคุณสมบัติหลักที่สำคัญของผู้ทำหน้าที่ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่มีทัศนคติหรือความคิดในเชิงบวก มีความประพฤติดีสามารถปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนได้ (คู่มือครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน, 2563)

ตำแหน่งผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน เป็นตำแหน่งสำคัญที่ทำให้องค์กรเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะ “มนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญขององค์กร ช่วยสร้างประโยชน์และความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อแรงงานทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจให้กับงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน ย่อมจะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม ซึ่งในปีที่ผ่านมา มีสถิติการเปิดรับสมัคร บุคลากรในตำแหน่ง ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน มากกว่าทุกปี ถ้าจะประมวลสาเหตุใหญ่ ๆ ก็อาจสรุปได้ว่า ไม่พอใจงาน ผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและสภาพการจ้าง นอกจากนี้ที่กล่าวถึงข้างต้นแล้วก็มีการอ้างสาเหตุที่น่าจะเป็นไปได้อีกมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ ที่จะได้ใช้เป็นแนวทางในการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้าราชการบุคลากรที่มีคุณภาพและลดการรับพนักงานใหม่เข้ามาทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้มุ่งศึกษาหาแนวทางสำหรับการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งได้แก่ ปัจจัยคงใจ และ ปัจจัยค่าจูง โดยแนวทางการดำเนินการศึกษาคือ แบบสอบถามถามถึงสภาพที่มีผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประชากร ได้แก่ ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 96 คน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาปัจจัยที่มีการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งได้แก่ ปัจจัยคงใจ และ ปัจจัยค่าจูง โดยแนวทางการดำเนินการศึกษาคือ แบบสอบถามถามถึงสภาพที่มีผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ใช้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้าผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 5 คน และตัวแทน

ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตอนที่ 3 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยใช้ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งได้แก่ ปัจจัยคงใจ และ ปัจจัยท้าทาย โดยแนวทางการดำเนินการศึกษาคือ แบบสอบถามถามถึงสภาพที่มีผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้าผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 5 คน และตัวแทนผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 2 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

ตอนที่ 4 แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

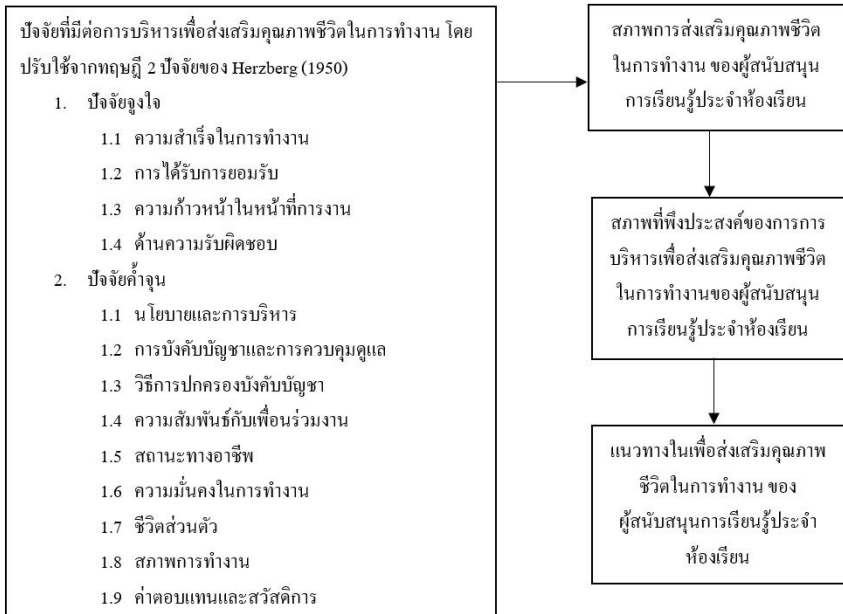
กำหนดแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. ขอบเขตด้านประชากร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร สำนักงานพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา งานฝ่าย

บุคคล เป็นนักวิชาการการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้รับผิดชอบงานบุคลากร โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพในการทำงานไว้ดังนี้ ไพรภ รัตนชูวงศ์ (2564, น.216) การที่องค์กรสามารถเลือกคนดี มีความรู้ความสามารถเข้ามาไว้ในองค์กร ถือว่าเป็น ความสำเร็จในเบื้องต้นเท่านั้น องค์กรจะต้อง

รักษาและพัฒนาให้บุคลากรคงอยู่กับองค์กร มีกำลังกาย กำลังใจที่จะทำงานและยังต้องพัฒนาขีดความสามารถให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนั้นผู้บริหารยังต้องมาพิจารณาว่าจะสามารถรักษานักวิชาการเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุดได้อย่างไร ซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เรียกว่า การธำรงรักษา ซึ่งได้มีแนวทางปฏิบัติในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์นั้นในองค์การทางการศึกษาดังนี้

- 1) ผู้บริหารจำต้องคำนึงถึงหลักความเป็นธรรมเสมอภาคในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ
- 2) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาดูงาน หรือการศึกษาต่อ
- 3) ให้ด้านการทำงานในองค์การต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในการทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และทางสัมพันธภาพในองค์การ
- 4) ให้การสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์การ

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลที่มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคคลมีการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

ในขณะเดียวกัน Wayne F. Cascio (2003) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ โดยนัยแรกหมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์การ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างมีประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ปิยะนาถ มณีนุตร และวัชรินทร์ มุททาร์ตน์ (2548) ได้อธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ สภาพการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์การและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life)

แนวความคิด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึง ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530) Hackman and Suttle (1977) และ สกล ลิขิตภูมิ (2545) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรช่วยให้ อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุมีน้อยลง

Beh and Rose (2007, อ้างถึงใน นางสาวปริญภรณ์ พวงทัช, 2559, น.33) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศมาเลเซีย จำนวน 475 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรม

Steel and Craig (2006, อ้างถึงใน นางสาวปริญภรณ์ พวงทัช, 2559, น.33) ได้กล่าวถึงงานวิจัยของจอห์นสัน (Johnson) และ โครงการสำหรับครูรุ่นใหม่ในอนาคตที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผลการวิจัยพบว่า ครูจะบรรลุความเป็นครูมืออาชีพ ก็ต่อเมื่อการตัดสินใจของเขาเชื่อถือได้ ผลงานของพวกเขาเป็นที่ยอมรับและ ไม่มีข้อตำหนิ นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมในการทำงานควรจะต้องสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและส่งเสริมภาวะผู้นำในห้องเรียน และในสังคมของโรงเรียน

รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร ผลการวิจัย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ และระยะเวลาปฏิบัติงานเป็นบุคลากรของธนาคารแตกต่างกัน มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรแตกต่างกัน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ กันในระดับค่อนข้างต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความจงรักภักดีในองค์กรของพนักงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือความรู้สึกรู้สึกส่วนบุคคล ที่ผู้ทำงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในด้านต่างๆ ซึ่งการทำงานนั้นต้องมีผลดีต่อคุณภาพชีวิต ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานและผลการปฏิบัติงาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) เป็นวิธีการวิจัยผสมระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ แล้วตามด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย จำนวน 96 คน และเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้การวิเคราะห์ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และสรุปผล นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน แต่ละสายชั้น จำนวน 5 คนตัวแทนผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 2 คน วิเคราะห์

ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามจากแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ตอบ
นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 3 สภาพที่พึงประสงค์ของการการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของผู้นับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
โดยใช้แบบสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ผู้วิจัยกำหนดซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบ
เจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด ดังนี้ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
ฝ่ายกิจการนักเรียน จำนวน 1 คน หัวหน้างานผู้นับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน แต่ละ
สายชั้น จำนวน 5 คน ตัวแทนผู้นับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จำนวน 2 คน วิเคราะห์
ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ตามจากแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นที่ตอบ
นำเสนอในรูปแบบความเรียง

ขั้นตอนที่ 4 เพื่อศึกษาหาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตใน
การทำงานของผู้นับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย
โดยใช้แบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ที่ผู้วิจัยกำหนดซึ่งได้จาก
วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น ดังนี้
ผู้อำนวยการกองการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากร
สำนักงานพื้นที่การศึกษา 1 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา งานฝ่ายบุคคล จำนวน 1 คน
นักวิชาการการศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 1 คน ครูผู้รับผิดชอบงานบุคลากร
โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย 2 คน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากข้อมูลที่ได้จากการส่ง
แบบสอบถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
Analysis) ความเหมาะสมตามประเด็นที่ตอบ นำเสนอในรูปแบบความเรียง กำหนดเกณฑ์
การยอมรับของการยืนยันอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) อยู่ที่ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผลการศึกษารูปได้ดังนี้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านที่สถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านที่สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านที่ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

1.1 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน โรงเรียนให้การส่งเสริมให้ทำงานได้สำเร็จคล่องได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านเกิดความรู้สึกรักพึงพอใจในความสำเร็จของงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านสามารถปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานหลักได้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านการได้รับการยอมรับ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจที่ตั้งไว้อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากนักเรียนและผู้ปกครองในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องและยินดีในความสำเร็จของท่านอยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านโรงเรียนเปิดโอกาสให้ท่านได้อบรมสัมมนาอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต่างๆ ที่สำคัญของโรงเรียนในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับผิดชอบงานที่พัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยจิตใจต่อปัจจัยจิตใจด้านความความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านมีความพึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆในระดับมาก รองลงมาคือท่านมีอำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงเรียนไม่ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิดจนเกินไปอยู่ในระดับมาก

1.5 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้และมีการพัฒนาอย่างมีคุณภาพในระดับมาก รองลงมาคือโรงเรียนมีระบบติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพที่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก

1.6 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยด้านความความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อผู้บริหารยกย่องและยินดีในผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารยกย่องและยินดีในความสำเร็จของท่านที่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

1.7 ผลการศึกษาศาภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อผู้บริหารส่งเสริมผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารให้โอกาสแก้ไขข้อผิดพลาดที่อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารมีทักษะด้านวาทศิลป์ในการจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.8 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ค่อบัณฑิตด้านด้านการบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านมีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

1.9 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ค่อบัณฑิตด้านสถานะทางอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านได้รับนักเรียนเชื่อมั่น ขอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในระดับมาก รองลงมาคือท่านได้รับผู้ปกครองเชื่อมั่น ขอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารเชื่อมั่น ขอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

1.10 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ค่อบัณฑิตด้านความมั่นคงในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อผู้บริหารมีความยุติธรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือโรงเรียนมีการจัดสรรทุนการศึกษาสำหรับบุตรอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงเรียนมีการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.11 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ค่อบัณฑิตด้านความชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่อิสระอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงเรียนมีการจัดสหกรณ์ออมทรัพย์เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

1.12 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อโรงเรียนมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้ปกครองเชื่อมั่นยอมรับและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือโรงเรียนมีห้องพักที่สะดวกสบายเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และโรงเรียนมีห้องรับประทานอาหารและอาหารสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก

1.13 ผลการศึกษาสภาพการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อโรงเรียนมีสวัสดิการพักผ่อน เช่น มีการจัดให้บุคลากรมีโอกาสได้พักผ่อนตามโอกาสอันควรมีการจัดงานสังสรรค์เนื่องในโอกาสต่างๆอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือโรงเรียนมีสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพบุคลากรเป็นประจำสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงาน หน้าที่ที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

2.1. ปัจจัยเชิงใจ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารให้การส่งเสริมให้ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จจุดมุ่งได้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยที่จุดรั้งผู้บริหารสถานศึกษาบางยังขาดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารเพื่อนร่วมงานในองค์กรที่ดี ให้ความเคารพนับถือซึ่งกันและกันด้วยความจริงใจ แม้กระทั่งการมี

ตัวตนและได้รับการมองเห็นคุณค่าจากผู้บริหาร ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานมอบหมายงานที่สำคัญจนทำให้เกิดความกดดันที่มากกว่าปกติ

2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารได้สนับสนุนให้พัฒนาศักยภาพของตนเองโดยการจัดการอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรภายในโรงเรียน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนการได้รับการงานที่มากจนเกินไป

2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจต่อการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนตามความต้องการของหน่วยงาน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ผู้บริหารมีการคำนึงถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงาน และการหลีกเลี่ยงการเสริมแรงในเชิงลบ

2.2. ปัจจัยค่าจูน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และทัศนคติที่ดีในการที่จะพัฒนาโรงเรียนและนำพาองค์กรไปข้างหน้า โดยการมีแผน นโยบายที่ชัดเจน และความจริงจังในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง การบริหารที่ไม่มีความแน่นอน ไม่มีเอกภาพ มีนโยบายที่ไม่ชัดเจนตามบริบทสถานศึกษา

2.2.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารมีการให้ขวัญและกำลังใจ ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานตามความถนัดและเต็มศักยภาพเพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ผู้บริหารและหัวหน้างานให้ความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ

2.2.3 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารเข้าใจในกระบวนการของการทำงานอย่างลึกซึ้ง มีความพยายามที่จะมอบหมายภาระงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ลำเอียง ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ผู้บริหารและหัวหน้างานมีการใช้อำนาจของตนในทางที่ไม่ควร

2.2.4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยที่สนับสนุน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน เมื่อมี

ความสามัคคี การช่วยเหลือซึ่งกันและกันและการได้รับเกียรติในหมู่คณะ ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เกิดความคับข้องใจในการปฏิบัติงาน

2.2.5 ด้านสถานะทางอาชีพ ปัจจัยที่สนับสนุน การให้ความร่วมมือและความเชื่อมั่นในการทำงานจากบุคคลที่เกี่ยวข้องรวมไปถึงองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดี มีคุณภาพ ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ขาดความเชื่อมั่นอีกทั้งไม่ได้รับความร่วมมือหรือความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง และการถูกมองข้ามความสำคัญต่อองค์กร

2.2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารมีความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน รักษาภาพพจน์โดยการสร้างความสุขและความมั่นคงอย่างชัดเจน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง ตัวชี้วัดความมั่นคงในสังคมปัจจุบันโดยส่วนใหญ่วัดจากรายได้หรือค่าตอบแทน

2.2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้บริหารให้การสนับสนุนด้านการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมฟังการจัดการอบรม สัมมนาจากหน่วยงานอื่นที่โรงเรียนได้เชิญเข้ามาเป็นผู้จัดกิจกรรมอีกทั้งจากกิจกรรมที่โรงเรียนจัดให้เป็นการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลที่จะเป็นความเชี่ยวชาญ ความสามารถที่จะดึงดูดบุคคลจนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เข้ากับการดำเนินชีวิตประจำวันของแต่ละบุคคลเป็นอย่างดี ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง การทำงานแบบขาดสมดุลในเรื่องของเวลา ก็อาจจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาให้กับครอบครัวลดลง มีเวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ

2.2.8 ด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยที่สนับสนุน ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน จะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพต้องมีปัจจัยสำคัญอีกหนึ่งอย่างคือสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเช่น อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อบริบทของงาน เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ดูใหม่และพร้อมใช้งาน ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง การได้รับภาระหน้าที่ที่มีความซ้ำซ้อนจนเกินไปอาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน

2.2.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่สนับสนุน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพตรงตามท้องถื่นคราคาหวัง ส่วนปัจจัยที่ถูกรั้ง

ค่าตอบแทนต่อการดำรงชีวิตของผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่รับผิดชอบ อีกทั้งในปัจจุบันมีค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น

3. ผลศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาสรุปลikeดังนี้

3.1. ปัจจัยหัวใจ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

3.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนได้รับแนวทางการปฏิบัติงานและเข้าใจขอบเขตของการทำงานของตนอย่างชัดเจน และสามารถปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อนำปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับ สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนมีบทบาทในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนในสายชั้นได้เข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมความสัมพันธ์ของเพื่อความเข้าใจกันก่อนเปิดภาคเรียน

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนเข้าร่วมกิจกรรมสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะใหม่ๆ ทำให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน ทราบกำหนดระยะเวลากำหนดการส่งงาน หรือปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างการมีความรับผิดชอบของภาระงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และได้รับโอกาสให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนมีอิสระสามารถตัดสินใจเองได้ในบางเรื่อง

3.2. ปัจจัยคำจุน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ซึ่งสามารถสรุปความเห็นในแต่ละด้าน ดังนี้

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารของโรงเรียน ผู้สรุปได้ว่า สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนทราบเกณฑ์บังคับบัญชาและการแบ่งงานอย่างใน โรงเรียนชัดเจนตามหน้าที่ของตนเอง ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎเกณฑ์ เพื่อเข้ารับพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3.2.2 ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ผู้สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนมีสิทธิ สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ มีแนวปฏิบัติระเบียบ วัฒนธรรมในองค์กรที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาค มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือและติดตามให้คำปรึกษา แนะนำในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ด้วย

3.2.3 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา ผู้สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนได้รับการมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมกัน และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุตามเป้าหมาย ถึงแม้ภารกิจนั้นจะไม่ตรงตามความสามารถส่วนบุคคลก็ตาม

3.2.4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ลงมือปฏิบัติและเสนอแนะทางแก้ไขปัญหา

3.2.5 ด้านสถานะทางอาชีพ ผู้สรุปได้ว่า ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานเพื่อสัมพันธ์อันดี อีกทั้งการให้ความร่วมมือในการพัฒนา ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพ

3.2.6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้สรุปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญของเป็นหนทางที่จะช่วยให้หลุดพ้นจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนในชีวิตที่อาจเกิดขึ้นและเพิ่มโอกาสในเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีได้ตามที่ใจต้องการ การออมเงินจึงมีประโยชน์และความสำคัญอย่างมาก เพราะถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างมั่นคงทางการเงินให้กับชีวิต

3.2.7 ด้านชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า ผู้บริหารตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว

3.2.8 ด้านสภาพการทำงาน ได้ว่า ผู้สรุปได้ว่า บริหารคำนึงถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.2.9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สรุปได้ว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญเกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการซึ่งค่าตอบแทนที่ได้จะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ การบริหารค่าตอบแทนที่ดีก็จะดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กรและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพนั้นไว้กับองค์กร ช่วยกระตุ้นหรือเกิดแรงจูงใจให้พนักงานใช้ความพยายามมากขึ้น ทুম่การทำงานมากขึ้น

4. ผลการศึกษาหาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ผู้วิจัยกำหนดได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งได้จากวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

4.1. ปัจจัยจูงใจ

ด้านที่ 1 ด้านการประสบความสำเร็จในงาน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและกำหนดขอบเขตการทำงาน ของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนให้มีความชัดเจน และรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน

เพื่อนำปัญหาไปปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น มีเสริมแรงให้กำลังใจในการทำงานแก่ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำ

ด้านที่ 2 ด้านการได้รับการยอมรับ มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญกับผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนอย่างเท่าเทียมกัน เคารพการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน ให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ จัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของในสายชั้นเพื่อความเข้าใจกัน

ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และทักษะใหม่ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถตามความถนัดส่วนบุคคล ทำให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ด้านที่ 4 ด้านความรับผิดชอบ มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างานจะต้องกำหนดระยะเวลากำหนดการส่งงาน หรือปฏิทินการทำงานที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างการมีความรับผิดชอบของภาระงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์การ

4.2. ปัจจัยค้ำจุน

ด้านที่ 1 ด้านที่นโยบายและการบริหารของโรงเรียน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ นโยบายของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีเกณฑ์บังคับบัญชาและการแบ่งงานอย่างชัดเจนตามหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารกำหนดกฎเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน มีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ถูกต้องและโปร่งใส

ด้านที่ 2 ด้านที่การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้สิทธิผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน มีการยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ให้คำปรึกษา

ด้านที่ 3 ด้านวิธีการปกครอง บังคับบัญชา มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานจะต้องการแจกแจงงานอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านที่ 4 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีการพัฒนาความสัมพันธ์ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้านที่ 5 ด้านสถานะทางอาชีพ มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานต้องสร้างความความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพื่อสัมพันธ์อันดี อีกทั้งการให้ความร่วมมือในการพัฒนา ดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านที่ 6 ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความสำคัญ และช่วยเหลือให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนที่หลุดพ้นจากสถานการณ์ความไม่แน่นอนในชีวิต ที่อาจเกิดขึ้นและเพิ่มโอกาสในเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ได้ตามที่ใจต้องการ

ด้านที่ 7 ด้านชีวิตส่วนตัว มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานต้องตระหนักถึงความสมดุลของชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานการมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

พึงพอใจในงานและการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิต
ครอบครัว

ด้านที่ 8 ด้านสภาพการทำงาน มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องตระหนักถึงการที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

ด้านที่ 9 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โดยที่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนตามอายุงาน หรือตามความรู้ความสามารถของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนแต่ละคน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาหาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย พบว่า แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย สามารถใช้แนวทางที่ได้ปรับจากหลักแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการความสำเร็จในงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับ 3) ด้านความรับผิดชอบ และ 4) ด้านความก้าวหน้า โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจในด้านการประสบความสำเร็จในงาน เป็นด้านที่สามารถธำรงรักษานุเคราะห์อยู่ในระดับมาก เพราะฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมี แนวทางที่จะเป็นตัวหลักพัน สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและการและการบริหารของโรงเรียน 2) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 3) วิธีการป้องกันการบังคับบัญชา

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5) ด้านสถานะทางอาชีพ 6) ด้านมั่นคงในการทำงาน 7) ด้านชีวิตส่วนตัว และ 8) ด้านสภาพการทำงาน และ 9) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษาทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (2) ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจ

2. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกดกั้นไม่ให้เกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐาน ที่จำเป็นจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านั้นแล้ว จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดิน ปรัชญพฤทธิ์ (2530) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ที่ท้าทาย ค่าตอบแทน ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตที่เจริญ

งอกงามและมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคล การแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ดังนั้น ผู้บริหารต้องส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความชัดเจนมากขึ้น จัดทำกิจกรรมเพื่อให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดวางแผนหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น มีการพิจารณาคำตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ได้สูงกว่ามาตรฐานเกณฑ์การปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียนเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และคงอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ได้แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย เพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพดังนี้

1. ผลจากการศึกษาปัจจัยในเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนหลักแนวคิดและทฤษฎีเพื่อนำไปปรับใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานตามผลการวิจัยทั้ง 13 ด้าน ดังสรุปผลการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์แนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย

2. ควรมีการนำแนวปฏิบัติให้เกิดผลตามแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไปใช้เป็นแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและธำรงรักษามูลค่าการ ให้มีคุณภาพ เพื่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัจจัยเชิงใจ คือโรงเรียนไม่ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่อย่างใกล้ชิดจนเกินไปควรมีการทำวิจัยเพื่อขยายผล เพื่อหาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

2. จากผลการวิจัยพบว่า ด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในปัจจัยด้านใจ คือ ท่านสามารถจัดสรรแบ่งเวลาเพื่อพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม เพื่อหาแนวทางการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อไป

รายการอ้างอิง

ปิยะนาถ มณีนทร และวัชรินทร์มูทาทรัตน์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตการทำงานของ นักศึกษากฎพิเศษ. สารนิพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ผจญ เถลิงสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก www.society.go.th/article_attach.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2492). สืบค้นเมื่อ 24 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A198/%A198-20-2553-a0002.htm>

ไพโรจน์ รัตนชูวงศ์. (2564). เอกสารประกอบการสอนวิชา กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. เชียงราย: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย. (น.216)

ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4. (น. 266 -267). นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.

นวรรตน์ วันจันทร์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย. (2563). **คู่มือครูผู้สนับสนุนการเรียนรู้ประจำห้องเรียน**. เชียงราย: ม.ป.พ. สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก <https://anyflip.com/ruyfm/vwtr/>
- รสสุคนธ์ ฤทธาเกียรติกุล. (2550). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร HSBC ประเทศไทย ที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร**. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วสิน โกมุท. (2560). **การจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการเพิ่มโอกาสการศึกษาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส**. คุษฎีนิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและโซเท็กซ์.
- สกต ลิจจุภูมิ. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประเทศไทย ปี 2545**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิตสาขาเวชศาสตร์ชุมชน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สารานุกรมเสรี วิกีพีเดีย. **โรงเรียนเทศบาล 6 นครเชียงราย**. (2563). สืบค้นเมื่อ 27 กันยายน 2565. เข้าถึงได้จาก https://th.wikipedia.org/wiki/โรงเรียนเทศบาล_6_นครเชียงราย.
- Beh, LS, and Rose, R. C. (2007). Linking QWL and job performance implication for organization. **Performance Improvement**. 46(6), pp 30. N.P. n.p.
- Casio, Wayne F. (2003). **Managing Human Resources. Productivity, Quality of work life, Profit**. Boston: McGraw-Hill.
- Christopher Steel and Elizabeth Criag. (2006). **Reworking Industrial Models, Exploring Contemporary Ideas, And Fostering Teacher Leadership**. pp Abstract. Virginia: Phi Delta Kappa 87.

Hackman, J.R. and Wageman, D.E. (1995). **Improving Life at Work. Behavioral Science Approaches to Organizational Change.** Santa Monica, California. Goodyear Publishing, N.P. n.p.