

ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา

เมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1

นางสาวชนิดาภา ชัยชีวานนท์ *

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี ปีการศึกษา 2559 จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเนื้อหาครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่น 0.955 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Post hoc Comparison) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูมีความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับปานกลาง 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความคิดเห็น คุณภาพชีวิตการทำงาน ครู

บทนำ

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับข้าราชการครู เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่าโดยเป็นชีวิตที่มีการกินคืออยู่ดี ถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็นภาระของผู้ใดทั้งเป็นพลเมืองดี มีระเบียบวินัยมีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดีงาม สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อตนเอง ครอบครัวและสังคม ส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมได้อย่างเต็มที่ ตามกำลังความสามารถและสถานภาพของตนและสุดท้ายสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ แต่อย่างไรก็ตามคุณภาพ

* นักศึกษาปริญญาโทสาขาบริหารการศึกษา

ชีวิต ดังกล่าวนี้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต ซึ่งก็คือการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ โดยที่บุคคลทุกคนไม่สามารถแยกกิจกรรมการทำงานจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้แนวคิดนี้จึงเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เป็นแนวคิดการทำงานที่บอกว่างานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ข้าราชการครูมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้การศึกษาประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สายัณห์ จันทะวงศ์, 2548, หน้า 2)

ตัวชี้วัดต่างๆที่มีความเหมาะสมกับลักษณะงานของข้าราชการครู ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม ฉะนั้นการบริหารจัดการองค์การต่างๆเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การมีปัจจัยหลายอย่าง แต่ที่สำคัญจะทำให้การดำเนินงานสำเร็จลงด้วยดีคือตัวบุคคลซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนทุกสิ่งและบุคคลจะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี วิธีต่างๆเพื่อให้บุคลากรมีความสุข สนุกกับงานไม่น่าเบื่อหน่าย อันเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง

(ฤษณิศา เมธาธรรมสาร, 2549, หน้า 5) กล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตข้าราชการครู เป็นสภาพการทำงานของครูในโรงเรียนที่มีความรู้สึกพึงพอใจได้แก่ 1) ค่าตอบแทน 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน (Walton, 1974, pp. 12 - 16)

คุณภาพชีวิตของครูเป็นสิ่งที่สำคัญและมีประโยชน์หลายประการ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อโรงเรียน นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมให้สุขภาพจิตในการทำงานดี ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของโรงเรียน ส่งผลให้การเรียนการสอนรวมทั้งการพัฒนาการศึกษา มีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามเพราะถือได้ว่าเป็นพื้นฐานของกระบวนการพัฒนาคน (Smith, 1994, p. 369 อ้างอิงจาก สุดา ดวงจันทร์, 2544 หน้า ข)

ปัจจุบันปัญหาของครูมีมากมายหลายประการ ปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการเป็นหนี้ของครู จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู 87 แห่งทั่วประเทศ โครงการพัฒนาชีวิตครู โครงการเงินกู้สมาชิกกองทุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) และกองทุนหมุนเวียนแก้ไขปัญหานี้สินครูนั้น พบว่าครูทั่วประเทศมีครูเป็นหนี้ประมาณกว่า 4 แสนคน และมีมูลค่าหนี้สินรวมกันประมาณ 1 ล้านล้านบาท (เฉลียว อยู่สีมารักษ์, 2553, หน้า 5)

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานครู กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 เพื่อจะเป็นข้อมูลการพัฒนาบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น ผลงานใหม่ๆ ทั้งทางด้านวิชาการ การให้บริการ และความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนบุคลากรที่มีคุณภาพจะมีส่วนช่วยพัฒนาสังคม และประเทศชาติโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 112 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie & Moran (1970 , pp . 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 87 คน และสุ่มโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งแบ่งเป็น 3 กลุ่มได้ ดังนี้ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป
2. ตัวแปรตาม คือความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน

1) ค่าตอบแทน 2) สภาพแวดล้อมการทำงาน 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าเท่ากับ 1.0 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิด ชนิดเลือกตอบ (Multiple Choices)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ครอบคลุมเนื้อหา 4 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนจากมากที่สุดถึงน้อยที่สุด คือ 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที (Independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ขึ้นไป มากที่สุด

2. ความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ครูที่มีเพศต่างกันและประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน” ได้ผลดังนี้

3.1 ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย

3.2 ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อผลงานของครู ว่าทำไมถึงออกมาไม่ดี สภาพแวดล้อมในการทำงานของครู ที่ทำให้ครูเหนื่อยล้า จนมีผลต่อผลงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในการสอน การทำงานที่ไม่พร้อม และไม่เอื้ออำนวยให้ครูสร้างผลงานได้ งบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เพียงพอ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีเพิ่มมากขึ้นจากการสอน ครูต้องรับหน้าที่ทั้งงานพัสดุ การเงิน โครงการต่าง เป็นต้นภาระงานของครูมากจึงมีมากไม่มีเวลาพัฒนาตนเองด้านการสอนขาดโอกาสในการค้นคว้าหาวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทำให้ครูกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยาเป็นเมืองสุพรรณบุรี ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง และสอดคล้องกับ

แนวคิดของ(ไพฑูรย์ สอนทน, 2542หน้า 14) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของนายอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลการวิจัยความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มโรงเรียนโพธิ์พระยาเมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ในแต่ละด้านมีข้อคิดเห็นดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนโดยภาพรวมและรายข้อพบว่าครูมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันสภาวะทางเศรษฐกิจค่าตอบแทนถือว่า เป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของครูให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ครูมีความรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้ไม่เพียงพอสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบสวัสดิการต่างๆไม่เหมาะสม จนทำให้ไม่เห็นด้วยในอัตราเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันปัญหาของครูมีมากมายหลายประการ ปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาการเป็นหนี้ของครู จากข้อมูลพบว่าจากการสำรวจหนี้สินครูจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู 87 แห่งทั่วประเทศ โครงการพัฒนาชีวิตครู โครงการเงินกู้สมาชิกกองทุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) และกองทุนหมุนเวียนแก้ไขปัญหาหนี้สินครูนั้น ครูทั่วประเทศมีครูเป็นหนี้ประมาณกว่า 4 แสนคน และมีมูลค่าหนี้สินรวมกันประมาณ 1 ล้านล้านบาท (เจเลียว อยู่สีมารักษ์, 2553,หน้า 5) กอร์ดอน (Gordon 1991, หน้า635-636) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น มีองค์ประกอบมากมาย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นหลักเกณฑ์หนึ่งในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์ชีวิตของ ริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ในด้านนี้ มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน คือรายได้ที่พอเพียง และค่าตอบแทนหรือ เงินชดเชยที่เป็นธรรม เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ(ไพฑูรย์ สอนทน, 2542หน้า 14) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีได้นั้น ต้องได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรม ซึ่งตรงกับคำกล่าวที่ว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ควรตระหนักถึงผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เช่นเงินเดือน เงินสัมมนา รางวัลต่างๆ (สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, 2543 หน้า 32-35) ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโภคากุล (2546, หน้า 85-86) ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัด

จันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อพบว่าครุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องเพราะ สภาพห้องเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน จำนวนห้องเรียนมีไม่เพียงพอ อุปกรณ์อำนวยความสะดวกสำหรับใช้ในการสอน สำหรับการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ วัสดุและอุปกรณ์ ไม่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานขาดการบำรุงรักษา ครูผู้สอนยังขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ก่อนการใช้งาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือง ศรีเหรียญ (2542) ที่พบว่า บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิด เวอร์เซอร์และเดวิส (Werther and Davis,1982) กล่าวว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรม องค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ ข้อเสนอเชิงนโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่คนอยากทำงาน และไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับว่า เป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนแนวคิดของกอร์ดอน (Gordon,1991) ได้คำนึงถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะซึ่งมีความเห็นเช่นเดียวกับกับ เดสส์เลอร์ (Dessler, 1991) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและมั่นคง ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจूरिพร แจ็งธรรมมา(2545)ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมและรายข้อพบว่าครุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องเพราะงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่เพียงพอการพัฒนาครูที่จำกัด การพัฒนาครูในเวลาราชการทำให้ครูต้องละทิ้งหน้าที่ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากจนขาดโอกาสเพิ่มพูนทักษะในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ที่จะทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองซึ่งสอดคล้องกับเสริมศรี ไชยสร (2549,หน้า 5-6) ได้กล่าวถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูเนื่องจากประเทศไทยกำลังอยู่ในระหว่างการค้าเสรีและการเปิดปฏิรูปการศึกษา ครูนั้นเกี่ยวข้องกับการมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการ ในด้านการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องใช้พัฒนาความคิดความสามารถและทักษะของตน ทำให้เกณฑ์การพิจารณามาตรฐานด้านครูเหล่านี้ จึงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเองของครู เพื่อให้เป็นแนวทางในการส่งเสริม ให้เกิดการพัฒนาตนเองของครู ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมพล คงจันทร์ จันทิมา คงจันทร์ ศันสนีย์ สงวนศิริ จิราภรณ์ แป้นแก้ว พรรณัญญา สุขเต็ม และทศวรรณ ศาลาผาย(2554) ได้ศึกษา

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชมงคลอีสานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวมและรายข้อพบว่าครุมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูต้องพึ่งที่ตัวครูเป็นสำคัญ ครูดีย่อมช่วยให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ด้าน สังคมจึงต้องช่วยดูแลให้ครูอยู่ในฐานะที่สูงเป็นพิเศษ ที่แท้จริงการให้ได้สิทธิประโยชน์เหมาะสมกับภาระกิจการให้มีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพย่อมเป็นสิ่งที่ถูกที่ควรสนับสนุน ฉะนั้น การปฏิรูปการศึกษาต้องปฏิรูประบบที่ส่งเสริมครูให้อยู่ในฐานะที่พร้อมจะรับใช้สังคมเป็นเบื้องต้น สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2543หน้า134) กล่าวว่า ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ครูเป็นคนมีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถที่จะแข่งขันทุกประเทศในโลกสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัย ต้นศิริ (2542หน้า71) ที่พบว่า คุณภาพของการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพครู หากครุมีคุณภาพดี การศึกษาของเยาวชนก็ย่อมดีด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542) ที่พบว่าปัจจัยด้านครู นักเรียน ผู้บริหาร บิดามารดา ผู้ปกครองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิรูป โรงเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัย ของวิภาพร มาพบสุข (2543)พบว่า องค์ประกอบระดับบุคคลและอิทธิพลระดับสังคม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครู การปฏิบัติตามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ครูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่ม โรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน โดยพบว่าครูเพศหญิงมีความคิดเห็นมากกว่าเพศชาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเพศหญิงมีการทำงานและมีภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัว ดังที่ เฟอรรันส์และพาวเวอร์ (Ferrans; & Powers. 1992, p 25) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัวคือความสุขในครอบครัวและความสัมพันธ์กับคู่สมรส บุตรจะส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพครอบครัวที่ดีและจะมีผลไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ฉะนั้นผู้บริหารต้องมีการพูดคุยหรือพบปะครูอยู่บ่อยๆ ไม่เพียงแต่เรื่องส่วนตัว แต่เรื่องของครอบครัวของครูด้วย รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆ ที่สามารถเอื้อให้สภาพครอบครัวของครุมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความสุขในครอบครัวตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน กล่าวว่าการใดที่ไม่ช่วยบุคลากรให้บรรลุชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวอย่างสมดุล จะพบว่าเป็นการ

ยากที่จะดึงดูด และรักษานักวิชาการที่มีความสามารถสูง และจะไม่เกิดแรงจูงใจสำหรับบุคลากรในการทำงาน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่ม โรงเรียนโพธิ์พระยา เมืองสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็น มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยครั้งนี้ จะสังเกตได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้นจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงบวก มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้สึกที่ตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเองในการตัดสินใจเลือกเลือกวิธีการทำงานอันเนื่องมาจากความรู้ความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติ เกิดประสบการณ์ ตลอดจนวุฒิภาวะทางอารมณ์ การตัดสินใจ จะดำเนินตามวิถีของวัยและประสบการณ์ จึงเป็นเหตุให้มีความแตกต่าง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของโกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรีผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดจันทบุรีจำแนกตามประสบการณ์สอน แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทน โรงเรียนและผู้บริหารสนับสนุนครูผู้สอนในเรื่องค่าตอบแทนหรือเงินชดเชย เพื่อให้ครูผู้สอนมีรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจให้ปัจจุบัน ให้ครูมีขวัญและกำลังใจมากยิ่งขึ้น
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนควรจัดให้มีการพัฒนาความสามารถในการใช้เทคโนโลยีให้กับบุคลากรรวมทั้งจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของตนเองได้มีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมให้มี การจัดส่งไปอบรมเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ผู้บริหารควรพิจารณาปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคนให้เหมาะสม เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงานและทำให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกลุ่ม โรงเรียนโพธิ์พระยา และกลุ่มโรงเรียนอื่นๆ ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อสรุปและแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามตัวแปรต่างๆ เช่น ระดับช่วงชั้นที่สอน

เอกสารอ้างอิง

- โกเมศ กุลอุดม โภคากุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. ปรินูญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี:บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ชัยวัฒน์ รุทธโชติ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยวัฒน์ ปัญงพงษ์. (2525). *สารคดีหน้าต่างชีวิต เล่ม 3*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- พระเทพเวที. (2531). *เพื่ออนาคตการศึกษาไทย*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชิดชัย สนั่นเมือง. (2528). *แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต*. วารสารประชากรศึกษา. 11(2): หน้า 53.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2533). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. เอกสารชุดการสอนวิชาการแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นิพนธ์ คันทเสวี. (2526). *คุณภาพชีวิตประมวลบทความวิชาการการศึกษาและวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ ประชาชน
- ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. (2543). *คุณภาพชีวิตที่ดี*. วารสารประชากรศึกษา, (หน้า9)
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ไพฑูริย์ สอนทน. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง โอซารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่*. กรมตำรวจวิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
- สุกัญญา มาลาอี. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2548). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีของธนาคารพาณิชย์ไทยที่มีการร่วมทุนกับต่างประเทศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2537). *มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัจฉรา นวจินดา. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างความจำเป็นพื้นฐานภาวะทางคหกรรมศาสตร์และคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16.
- UNESCO. (1978). *Indicator of Environmental Quality of Life*. Research and Papers In Social Science, 38, p. 89.