กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2*

STRATEGIC DEVELOPMENT OF TEACHERS' QUALITY OF WORKING LIFE AT SCHOOLS IN DESIGNATED AREA UNDER TAK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

สุรสิทธิ์ รอดประเสริฐ, เพชรา บุดสีทา, รัชนีวรรณ บุญอนนท์
Surasit Rodprasert, Petchara Budseeta, Ratchaneewan Boonanant
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร
Kamphaengphet Rajabhat University
Corresponding Author E-mail: surasitphd@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู 2. สภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 3. กลยุทธ์ 4. ผลการประเมินกลยุทธ์ เป็นงานวิจัยประเภท การวิจัยและพัฒนา (R&D) ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน 2. การศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน 3. การสร้างกลยุทธ์ โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการ ใช้แบบบันทึกข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน และการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน 4. การประเมินกลยุทธ์ โดยใช้แบบประเมิน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการ แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ SWOT Analysis สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ร้อยละ ($\overline{X}$) และ (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\overline{X}$=2.65) 2. สภาพมีการดำเนินการเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.78) ปัญหามีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\overline{X}$=3.45) ปัจจัยภายในมีค่าเฉลี่ยปานกลาง ($\overline{X}$=2.53) และปัจจัยภายนอกมีค่าเฉลี่ยน้อย ($\overline{X}$=2.36) 3. กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1 วิสัยทัศน์ 2 พันธกิจ 2 เป้าประสงค์ 2 ประเด็นกลยุทธ์ 10 กลยุทธ์ 32 ตัวชี้วัด และ 51 มาตรการ 4. การประเมินกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากและมากที่สุด ($\overline{X}$= ≥ 3.51)

คำสำคัญ: กลยุทธ์การพัฒนา; คุณภาพชีวิตครู; โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ

*Received December 3, 2021; Revised December 3, 2021; Accepted December 13, 2021

Abstract

Objectives of this research article were to present: 1. Quality of working life of teachers, 2. Problem conditions and related factors, 3. strategies, 4. Results of evaluation of strategies, conducted by Research and Development(R&D conducted in 4 steps: 1. to study the quality of working life of teachers; by using a questionnaire The sample group consisted of 302 people. 2. The study of problems and related factors. by using a questionnaire, the sample group consisted of 302 people and a focus group discussion with 13 participants. 3. Strategy creation. by workshop, the data form was used, 13 key informants and 11 experts, informed seminars were used. 4. Strategic assessment. The assessment form was used by 21 key informants. The data were analyzed by frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and SWOT Analysis. The statistics used in the data analysis were percentage ($\overline{X}$) and standard deviation, (S.D.).

Findings were as follows: 1. Quality of working life of teachers had a medium mean ($\overline{X}$= 2.65). 2. The condition was mostly implemented (54.78%), the problem had moderately mean ($\overline{X}$= 3.45) The internal factor was at moderate level ($\overline{X}$= 2.53) and the external factor was at low level, ($\overline{X}$= 2.36). 3. Strategies consisted of 1 vision, 2 missions, 2 goals, 2 strategic issues, 10 strategies, 32 indicators, and 51 measures. 4. Strategy evaluation was at the high and the highest level ($\overline{X}$≥ 3.51)

Keywords: Development Strategy; Teachers' Quality of Life; Schools at Designated Area

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) คือวิถีการดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า ด้วยชีวิตความเป็นอยู่อย่างถูกสุขลักษณะประกอบกับ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์มีคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเต็มกำลังความสามารถ ตลอดจนสามารถดำเนินวิถีชีวิตทั้งในห่วงเวลาสภาพเหตุการณ์ปกติ สภาพเหตุการณ์วิกฤตต่าง ๆ รวมถึงสภาพเหตุการณ์ในแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal)ได้อย่างมีความสุข (Walton, 1973) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็น

และมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับการตอบสนองจากองค์การตามที่ตนต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทั้งหมดย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข มีความพอใจที่จะทำงาน บรรยากาศในองค์การเกิดความรัก ความเข้าใจ ความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกัน จึงทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ การพัฒนาคนจะดำเนินไปอย่างถูกต้องด้วยระบบการศึกษาที่ดี และระบบการศึกษาที่ดีจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพก็เพราะมีครูที่มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลและส่งเสริมให้ครูมีคุณภาพ คือคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดียอมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักเรียนก็จะมีคุณภาพทางการศึกษา แต่ถ้าครูมีปัญหาคุณภาพชีวิตก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีปัญหาด้วย ฉะนั้น ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงการพัฒนาครูควบคู่กันไประหว่างคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต ควรคำนึงถึงจิตใจของครู ควรใส่ใจกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของครู และพร้อมที่จะส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาให้มีคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (สาลินี ชาดา, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีภารกิจหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ 5 อำเภอ ของจังหวัดตาก คืออำเภอแม่สอด อำเภอแม่ระมาด อำเภอท่าสองยาง อำเภอพบพระ และอำเภออุ้มผาง มีโรงเรียนที่สังกัด จำนวน 124 โรงเรียน ตั้งอยู่บนพื้นที่ใน 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. โรงเรียนที่ตั้งอยู่บริเวณเขตเมือง พื้นที่ราบ ซึ่งมีความเจริญ การคมนาคมสะดวก มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการหรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพที่ดี จำนวน 59 โรงเรียน 2. โรงเรียนที่ตั้งอยู่บริเวณเขตพื้นที่พิเศษ ซึ่งการเป็นโรงเรียนพื้นที่พิเศษนั้นขึ้นอยู่กับสภาพบริบทของโรงเรียนมี 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความยากลำบากของการคมนาคม 2. ความขาดแคลนสาธารณูปโภค สาธารณูปการหรือปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีพ 3. ความเสี่ยงภัยที่อยู่ในพื้นที่อันตราย 4. ความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ที่เป็นโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ มีจำนวนทั้งหมด 65 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารหรือรักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 65 คน มีข้าราชการครูจำนวน 1,264 คน จากสภาพบริบทโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ส่งผลให้ผู้บริหารและข้าราชการครูมีการโยกย้ายออกจากโรงเรียนเพื่อกลับภูมิลำเนาของตนเอง หรือโยกย้ายมาอยู่โรงเรียนที่ตั้งอยู่บนพื้นที่เขตเมือง เพราะว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่อยู่ในพื้นที่พิเศษไม่ดีพอไม่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานและความพึงพอใจของตนได้ ทำให้เกิดการขาดแคลนครู และส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา จากการศึกษารายงานของหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพบปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของครูยังมีคุณภาพค่อนข้างน้อย การปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดูได้จากการรายงายผลการทดสอบของนักเรียน และ

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตั้งแต่ระดับโรงเรียนจนถึงระดับชาติ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ค่อนข้างต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งเกิดจากหลายสาเหตุปัจจัย หนึ่งในนั้นคือ ปัญหาด้านคุณภาพของครู การปฏิบัติงานของครูยังไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ครูส่วนใหญ่สอนไม่ตรงตามความรู้ความสามารถในสาขาวิชาของตนเอง อัตรากำลังครูที่ขาดแคลนทำให้ครูรับภาระงานทั้งในและนอกหน้าที่มากเกินไปทั้งงานการเงิน งานการพัสดุ งานธุรการ งานประเมิน ทำให้มีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย เกิดความเครียด สวัสดิการและรายได้ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัย การเดินทาง ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนที่อาจเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษทั้งสิ้น (หวิน จำปานิน, 2561) การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง อันจะส่งผลต่อการทำให้ผู้บริหารและครูเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร ช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้มีความคิดเชิงบวก จนนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จ

จากการศึกษาสภาพปัญหาดังกล่าว จึงสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ ให้ครูมีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้นให้สามารถดำรงชีวิตที่สอดคล้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของครูอย่างมีคุณค่า มีคุณภาพชีวิการทำงาน ซึ่งสามารถดำเนินวิถีชีวิตในสังคมปัจจุบันเป็นที่ยอมรับของทั้งครอบครัว เพื่อนร่วมงาน องค์การ หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสังคมได้ และที่สำคัญเพื่อให้มีกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษให้หน่วยงานต่าง ๆ นำไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้อง เหมาะสมกับสภาพบริบทของหน่วยงานตนเองในพื้นที่พิเศษ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
3. เพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
4. เพื่อประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย การวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) พื้นที่วิจัย คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,329 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 302 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ ใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ระดับความคาดเคลื่อนที่ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำให้เลือกตอบ (Mutiple Choice) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คุณภาพของแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.88 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.94 การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งการศึกษาเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

2.1 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 1,329 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 302 คน ใช้วิธีคัดเลือกแบบ ใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan.1970) ระดับความคาดเคลื่อนที่ 5% เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำให้เลือกตอบ (Mutiple Choice) และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คุณภาพของแบบสอบถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.89 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.94 การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดย การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่ม คุณภาพของแบบบันทึกข้อมูลการสนทนากลุ่มคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลโดย การวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบบันทึกข้อมูลการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 และแบบการวิเคราะห์ SWOT Analysis คุณภาพของแบบบันทึกข้อมูลการประชุมเชิงปฏิบัติการคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 1 และผลการวิเคราะห์ SWOT Analysis การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

3.2 การจัดทำร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปรถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบบันทึกข้อมูลการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 และแบบบันทึก ร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ คุณภาพของแบบบันทึกข้อมูลการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 และแบบบันทึก ร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการคือ ความถูกต้องและความเหมาะสม การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งที่ 2 และร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนดร่าง วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

3.3 การตรวจสอบร่างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบบันทึกข้อมูลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และแบบบันทึกผลการวิพากษ์ร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ คุณภาพของแบบบันทึกข้อมูลการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และแบบบันทึกผลการวิพากษ์ร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการคือ ด้านความสอดคล้อง และความเหมาะสมของร่างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ การเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ และการวิพากษ์วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและมาตรการของกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินกลยุทธ์ ลักษณะของแบบประเมินกลยุทธ์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คุณภาพของแบบประเมินกลยุทธ์คือ ด้านความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบประเมินกลยุทธ์ที่ได้กลับคืนมา คิดเป็นร้อยละ 100.00 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 2.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีเพียงหนึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ($\overline{X}$= 3.91) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีการดำเนินการโดยการปฏิบัติ ร้อยละ 54.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีการดำเนินการโดยการปฏิบัติทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวางแผน ร้อยละ 56.84 ด้านการนำ ร้อยละ 55.63 ด้านการควบคุม ร้อยละ ร้อยละ 53.98 ด้านการจัดองค์การ ร้อยละ 52.65

2.2 ผลการศึกษาปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผน ($\overline{X}$= 3.65)

2.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 2.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านทักษะ ($\overline{X}$= 3.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วม ($\overline{X}$= 3.13) ด้านบุคลากร ($\overline{X}$= 2.94) และด้านโครงสร้าง ($\overline{X}$= 2.52) ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับน้อย

2.3.2 ปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$= 2.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการเมือง ($\overline{X}$= 3.12) และด้านสังคมและวัฒนธรรม ($\overline{X}$= 3.11) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ($\overline{X}$= 1.81) และด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ($\overline{X}$= 1.41)

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่3 การสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 สรุปผลได้ดังนี้ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ ครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เสริมสร้างความสุข พันธกิจ 1. บริหารจัดการที่เอื้อต่อการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ 2. พัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ เป้าประสงค์ 1. โรงเรียนมีระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการทำงานของครู 2. ครูมีคุณภาพชีวิตที่สร้างความสุขและความสำเร็จ ประเด็นกลยุทธ์ 1. การเสริมสร้างระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาการทำงานของครู 2. การยกระดับคุณภาพชีวิตของครูให้เอื้อต่อการทำงานที่สร้างความสุขและความสำเร็จ กลยุทธ์ 1. พัฒนาแผนการบริหารจัดการโรงเรียนที่เอื้อต่อการทำงานของครู 2. สร้างเสริมการบริหารงานของโรงเรียนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 3. พัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนให้เอื้อต่อการทำงานของครู 4. ปรับเปลี่ยนระบบติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของครูที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ 5. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับครู 6. พัฒนาระบบกลไกในการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 7. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพครู 8. ปรับสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยต่อการทำงานของครู 9. เสริมสร้างสุขภาพของครูให้พร้อมทำงานในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ 10. พัฒนาความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของครู

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การประเมินกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ภาพรวมพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของวิสัยทัศน์ พันธกิจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผลการประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของเป้าประสงค์ที่ 1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์ที่ 1-4 ตัวชี้วัดและมาตรการ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ผลการ

ประเมินในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของเป้าประสงค์ที่ 2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 กลยุทธ์ที่ 5- 10 ตัวชี้วัด และมาตรการส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 อภิปรายผลตามประเด็นได้ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แตกต่างจากงานวิจัยของ ณัฏฐา แตงก่ำ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวติการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวติการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแตกต่างจากงานวิจัยของ วีรยุทธ โลมพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่บริเวณเขตพื้นที่พิเศษ สภาพแวดล้อมบริบทของพื้นที่ยังไม่เอื้อต่อความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากพื้นที่พิเศษนั้นประสบปัญหาด้านพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัย พื้นที่อันตราย มีโอกาสที่จะก่อให้เกิดความสูญเสีย เสียหาย หรือส่งผลกระทบต่อชีวิต ต่อร่างกาย หรือต่อทรัพย์สิน เช่น ฤดูฝน อาจจะเกิดน้ำป่าไหลหลาก ดินถล่ม ดินสไลน์ ต้นไม้หักโค่น สภาพของถนนไม่เอื้อต่อการเดินทาง มีความชุกชุมของโรคภัยไข้เจ็บ ส่งผลกระทบต่อชีวิต ต่อร่างกาย ต่อหน้าที่การปฏิบัติงาน ตลอดจนอันตรายที่เกิดจากสัตว์ชนิดต่าง ๆ หรือมนุษย์ด้วยกันเอง จากที่กล่าวมาทำให้ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เป็นเหตุให้ครูมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศพล เวณุโกเศศ (2556) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ ส่วนใหญ่ไม่ได้

รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นดังต่อไปนี้ เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษเงิน (พ.ค.ศ.) เบี้ยกันดาร เบี้ยเสียงภัย ค่าเช่าบ้าน สวัสดิการการศึกษาบุตร ค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบสุขภาพ สวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย บ้านพักของทางราชการ สิทธิประโยชน์เวลาปฏิบัติราชการทวีคูณ และค่าอาหารทำการนอกเวลา ซึ่งค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นดังกล่าวล้วนมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังมีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาบางรายมีความคิดเห็นว่า รูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษไม่เหมาะสม และไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วาสนา วิลัยเกษ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าได้รับค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมกับปริมาณที่ทำ ควรมีการปรับค่าตอบแทนเพิ่มตามค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบันให้มีความเหมาะสมและควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ อาทิ เช่น อาหารกลางวัน ที่พัก เป็นต้น จากผลวิจัยของด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่ตั้งอยู่บริเวณเขตพื้นที่พิเศษ สภาพบริบทของพื้นที่ มีความยากลำบากของการคมนาคม การเดินทางเพื่อติดต่อประสานงานที่เกี่ยงข้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต้องเสียค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการเดินทางเพื่อทำธุรส่วนตัว เช่น จับจ่ายใช้สอยเพื่อซื้อของอุปโภคและบริโภค การเดินทางกลับที่พักระหว่างโรงเรียนกับที่พักในกรณีห้องเรียนสาขา และหรือโรงเรียนมีบ้านพักไม่เพียงพอทำให้ให้ครูต้องเช่าบ้านพักที่อยู่ห่างจากโรงเรียน การเดินทางกลับภูมิลำเนาเพื่ออยู่กับครอบครัว เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ครูต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นแต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยเป็นเหตุให้เกิดความพึงพอใจน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนที่ตั้งอยู่บริเวณเขตพื้นที่พิเศษ สภาพบริบทของพื้นที่ มีความยากลำบากของการคมนาคม การเดินทางเพื่อติดต่อประสานงานที่เกี่ยงข้องกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของครูต้องเสียค่าครองชีพ ค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นกับการคมนาคม โรงเรียนจัดสรรงบประมาณที่เอื้อต่อการคมนาคมของครูค่อนข้างน้อย ตลอดจนการเดินทางเพื่อทำธุรส่วนตัว เช่น จับจ่ายใช้สอยเพื่อซื้อของอุปโภคและบริโภค การเดินทางไปและกลับระหว่างโรงเรียนกับที่พักในกรณีห้องเรียนสาขา และหรือโรงเรียนมีบ้านพักไม่เพียงพอทำให้ให้ครูต้องเช่าบ้านพักที่อยู่ห่างจากโรงเรียน การเดินทางกลับภูมิลำเนาช่วงวันหยุด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นเหตุให้ครูต้องมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้น แต่เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย จากที่กล่าวมาทำให้ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย เป็นเหตุให้ครูมีคุณภาพชีวิตในระดับน้อย

สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหม่มีการดำเนินการ ได้แก่

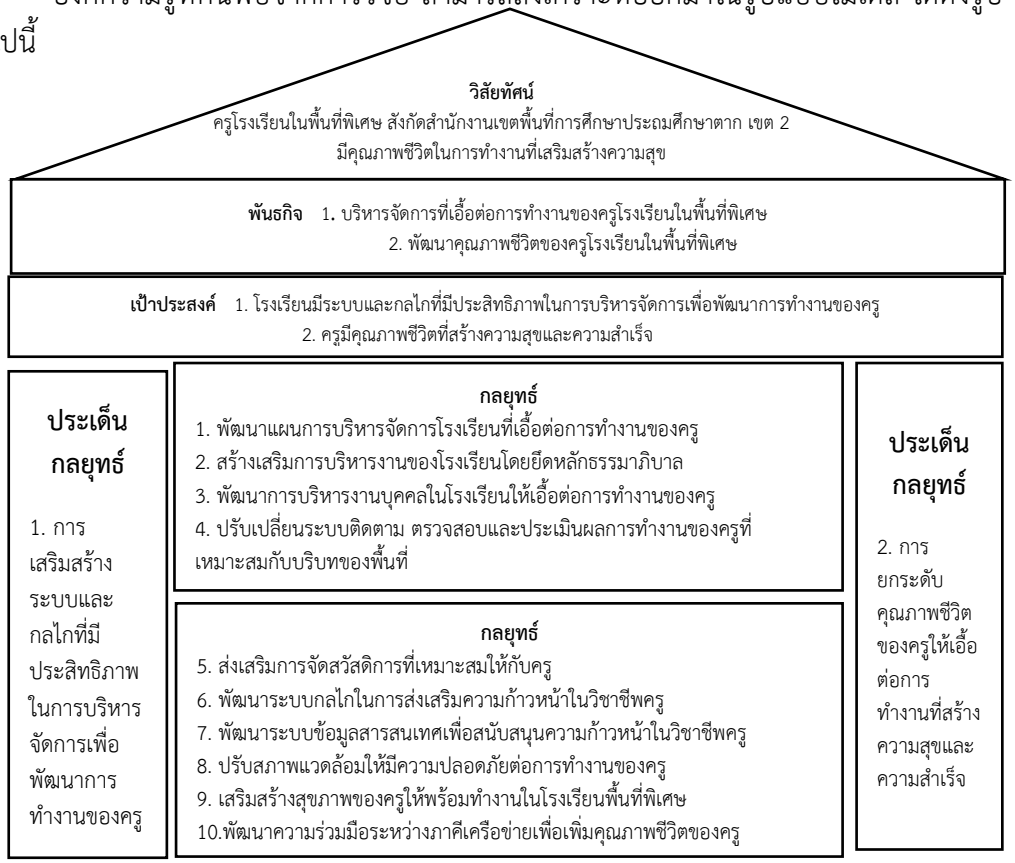
ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการนำ ด้านการควบคุม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีการดำเนินการสูงกว่าด้านอื่น ๆ คือ ด้านการวางแผน โรงเรียนในพื้นที่พิเศษส่วนใหญ่มีการดำเนินการในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีการประชุมชี้แจง และแต่งตั้งบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สอดคล้องกับแนวคิดของ สาคร สุขศรีวงศ์ (2562) การวางแผนเป็นกิจกรรมหลักทางการจัดการอันดับแรก การวางแผนถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่ต้องการจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กร

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงหนึ่งด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัญหาด้านการวางแผน โรงเรียนในพื้นที่พิเศษส่วนใหญ่ มีปัญหาการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ ไม่สามารถนำสู่แผนการปฏิบัติงานได้จริง บุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้ง มีความรู้ ความเข้าใจค่อนข้างน้อยในการจัดทำแผน และแผนที่จัดทำขึ้นมีความเป็นไปได้น้อยที่จะบรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ ดังงานวิจัยของ หยดฟ้า ราชมณี (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ พบว่า ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการดำเนินการในด้านการประเมินสถานภาพการจัดวางทิศทางและการกำหนดกลยุทธ์ของโรงเรียน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับปัญหาในการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียน ได้แก่ อายุของผู้อำนวยการโรงเรียน และจำนวนครูในโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ วิเชียร วิทยอุดม (2553) การวางแผนที่ไม่ประสบความสำเร็จ 1. ข้อจำกัดเกี่ยวกับข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินในการวางแผนมีความน่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด มีความเที่ยงตรงมากน้อยแค่ไหน 2. ข้อจำกัดเกี่ยวกับการทำนายอนาคต การวางแผนเป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต ซึ่งเหตุการณ์อาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดหมายไว้ก็ได้ 3. ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลาและค่าใช้จ่าย การวางแผนนั้นจะต้องใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการในการนำมาใช้ในกระบวนการวางแผน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากอุปสรรคในหลายด้านเป็นเครื่องขัดขวางไม่ให้มีการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ หรือขัดขวางมิให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เกิดจากผู้บริหาร ไม่เห็นความสำคัญของการวางแผน ไม่ชอบการคิดล่วงหน้าแต่ชอบการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้ามากกว่าการวางแผน ตลอดจนขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะและภาวะผู้นำ ที่จำเป็นในการวางแผน ในส่วนปัญหาของครูยังมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในด้านการวางแผนค่อนข้างน้อย ทำให้ไม่เอื้อต่อการวางแผน และอาจเป็นอุปสรรคต่อการวางแผนได้ ปัญหาที่เกิดจากทั้งผู้บริหารและครูส่งผลให้กระบวนการวางแผนโดยรวมล้มเหลวได้ อีกหนึ่งปัจจัยที่เป็นปัญหาในด้านการวางแผน คือ ขาดข้อมูลสารสนเทศที่ใช้ในการวางแผน ขาดทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ เครื่องมือ และสิ่ง

อำนวยความสะดวก ที่จะเอื้อต่อกระบวนการวางแผนให้สำเร็จ ดังนั้นปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ จึงอยู่ในระดับมาก

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้ที่ค้นพบจากการวิจัย สามารถสังเคราะห์ออกมาในรูปแบบโมเดล ได้ดังรูปต่อไปนี้



ภาพที่ 1 แสดงความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ และกลยุทธ์

องค์ความรู้จากการวิจัย สรุปได้ว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่มักมีจุดเริ่มต้นมาจากการวางแผน กลยุทธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพ การวางแผนกลยุทธ์จึงนับเป็นแนวทางในการสร้างวิสัยทัศน์ และตัวกำหนดทิศทางขององค์กรทุกแห่งว่าจะเป็นอย่างไรต่อไปทั้งในระยะสั้นและระยะยาว แผนกลยุทธ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยบ่งบอกผลลัพธ์ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น หากองค์กรไหนขาดแผนด้านกลยุทธ์นอกจากจะไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานและการบริหารแล้ว ยังส่งผลเสียต่อองค์กรในระยะยาวด้วย ปัจจัยสำคัญในการวางแผนกลยุทธ์ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก สภาพเศรษฐกิจ การเมือง โรคระบาด สังคม สิ่งแวดล้อม เป็นต้น การมีแผนด้านกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับองค์กร จะช่วยพัฒนาศักยภาพและสร้างการเติบโตอย่างเป็นขั้นตอน มีรูปธรรมชัดเจน และทุก

คนดำเนินการตามแผนดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง เพื่อผลลัพธ์ให้เกิดในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น กระบวนการสร้างกลยุทธ์ที่จะเป็นแนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นกลยุทธ์ และกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. กระทรวงการคลังควรนำผลการวิจัยที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อกำหนดนโยบายและแผนงานในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมตามสภาพบริบทของพื้นที่พิเศษ ให้กับข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ควรดำเนินการเลือกกลยุทธ์ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ มีความสุข และความสำเร็จของการทำงานในพื้นที่พิเศษ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ และที่มีสภาพบริบทใกล้เคียงกัน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ควรทำการวิจัยเพื่อติดตามการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2

เอกสารอ้างอิง

ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ณัฏฐา แตงก่ำ. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ยศพล เวณุโกเศศ. (2556). *การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่เหมาะสม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ : กรณีศึกษาภาคใต้* (รายงานการศึกษาพัฒนานักบริหารการศึกษาระดับสูง). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

วาสนา วิลัยเกษ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในศูนย์การเรียนสำหรับเด็กเจ็บป่วยเรื้อรังในโรงพยาบาล* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *ภาวะผู้นำ Leadership.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์

วีรยุทธ โลมพันธ์. (2560). *คุณภาพชีวติการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สาคร สุขศรีวงศ์. (2562). *การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร.* (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพฯ: จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์.

สาลินี ชาดา. (2556). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารออมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

หยดฟ้า ราชมณี. (2554). การดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในภาคใต้ (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสถิติประยุกต์). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

หวิน จำปานิน. (2561). *กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะครูเชิงพุทธบูรณาการของข่าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working life: What is it?. *Sloan Management Review (pre-1986)*, 15(1), 11-21.