

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

The Quality of Working Life of Private School Teachers in Samutprakan Educational Office Zone 1

พูลพันธุ์ ดั่งสวัสดิ์*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) จัดลำดับปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่ทำการสอน และสถานภาพในการสมรส กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 350 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสถิติ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยครูโรงเรียนเอกชนมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีใน 10 ลำดับแรกคือ การมีแสงสว่างเพียงพอ การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรต่อกัน โอกาสในการศึกษาต่อ การรักษาความสะอาด การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเข้ารับการศึกษา การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มาตรการการป้องกันภัยและอุบัติเหตุ และโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง ครูที่มี อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับชั้นที่ทำการสอน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนครูที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The Purposes of this research were 1) to order the level of the quality of working life 2) to study the level of the quality of working life and 3) to compare the level of quality of working life, across gender, age, income, education degree, position, teaching class, and marriage status of private school teachers in Samutprakan Educational Office Zone1. The 350 samples were teachers of private schools in Samutprakan Educational Office Zone 1, selected by multistage random sampling. Data was collected by five level rating scale questionnaires, and was analyzed by mean, standard deviation, t-test, and one way ANOVAs.

*นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

The findings showed that the quality of working life of private school teachers in Samutprakan Educational Office Zone 1 as a whole were moderate, the first ten quality of working life ranking from high to low were as follow : adequate light, work friendly towards each other, generous coworker, education should be ongoing, the workplace should be kept clean at all times, the administrator should be open helpful, Training should be on going, cliques should be avoided, there should be guidelines for security and the prevention of accidents, and the length of shifts should not be excessive. The level of quality of working life of teachers were different across their age, income, education degree, working status, teaching class, and marriage status, but had no difference across their gender.

Keywords : Quality of Working Life, Private School Teachers.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกคนทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพ และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม จะเห็นได้จากการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยเน้นที่เด็กเป็นสำคัญ ให้เด็กเป็นคน เก่ง ดี และมีความสุข มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพได้ ซึ่งคุณภาพของผู้เรียนจะเกิดขึ้นได้นั้น ขึ้นอยู่กับการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนของชาติ ที่จะต้องเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณธรรมและเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อไป ครูผู้เป็นแม่พิมพ์ จำเป็นต้องเป็น “แม่พิมพ์” ที่มีคุณภาพ ท่ามกลางความจริงจังและให้ความสำคัญกับหน้าที่อย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ย่อมเกิดจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (บุญแสง ชีระภากร, 2533, หน้า 5)

ครูโรงเรียนเอกชนปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพปัญหาและอุปสรรคต่างๆ มากมาย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนยังมีความรู้ ความสามารถในการบริหารไม่เพียงพอ ครูมีวุฒิต่ำ ขาดสมรรถภาพในการถ่ายทอด ได้รับค่าตอบแทนต่ำ ขาดขวัญและกำลังใจ ไม่มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ทันต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (จรรยาพร ธรณินทร์, 2543, หน้า 3) จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารและองค์กรของรัฐควรตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของครูจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ ทำให้มีทัศนคติที่ดีและมีความศรัทธาในวิชาชีพครู ซึ่งจะส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เช่นเดียวกับครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งเป็นครูเอกชนส่วนหนึ่งที่ประสบปัญหาดังกล่าว การศึกษาให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลกลุ่มนี้ ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด ย่อมส่งผลดีทั้งในแง่ของการที่จะพัฒนาปรับปรุงลักษณะงาน สภาพหรือบรรยากาศของสถานศึกษา และการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

(1) เพื่อจัดลำดับปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

(2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ใน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

(3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับชั้นที่ทำการสอน และสถานภาพในการสมรส

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (servey research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 3,109 คน

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยเป็นครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำนวน 350 คน ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน Krejcie and Morgan (1970, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2535, หน้า 40) จากประชากร 3,109 คน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย มีดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำแบบสอบถามเพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระดับที่ทำการสอน และสถานภาพในการสมรสของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ด้านตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน สรวงสวรรค์ ต๊ะปีนตา, 2542, หน้า 14)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สรุปคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

ตารางที่ 1.1 ตารางสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ที่ครูพึงพอใจมากที่สุด เรียงตามลำดับ 10 ลำดับแรก (n = 350 คน)

ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.
1.	การมีแสงสว่างเพียงพอ	3.80	0.87
2.	การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง	3.79	0.80
3.	ความเอื้ออาทรต่อกัน	3.71	0.80
4.	โอกาสในการศึกษาต่อ	3.71	0.97
5.	การรักษาความสะอาด	3.68	0.85
6.	การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา	3.62	0.94
7.	โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม	3.62	1.07
8.	การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.60	0.74
9.	มาตรการการป้องกันความปลอดภัยและอุบัติเหตุ	3.57	0.90
10.	โอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง	3.55	0.83

ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ที่ครูพึงพอใจมากที่สุด เรียงตามลำดับ 10 ลำดับแรก คือ การมีแสงสว่างเพียงพอ การทำงานร่วมกันอย่างเป็นกันเอง ความเอื้ออาทรต่อกัน โอกาสในการศึกษาต่อ การรักษาความสะอาด การได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มาตรการการป้องกันความปลอดภัยและอุบัติเหตุ และโอกาสในการจ้างงานอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ และโดยรวม (n = 350)

ข้อที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1.	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.91	0.78	ปานกลาง
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.57	0.80	มาก
3.	ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.53	0.85	มาก
4.	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.34	0.74	ปานกลาง
5.	ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.59	0.70	มาก
6.	การมีส่วนร่วมในองค์กร	3.50	0.74	มาก
7.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.27	0.77	ปานกลาง
8.	ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.22	0.78	ปานกลาง
	รวม	3.34	0.66	ปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของครูอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอของครูอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้ง 4 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของครูอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลของครูในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก 3 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ ด้านการบูรณาการด้านสังคมของครูอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก 4 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก และรายข้ออยู่ในระดับมาก 1 ข้อ อยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆของครูอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 5 ข้อ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของครูอยู่ในระดับปานกลาง และรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด 5 ข้อ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา สมุทรปราการ เขต 1

- 1. เพศ
เพศหญิงและเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ของครูไม่แตกต่างกันในทุกด้าน
- 2. อายุ
ครูที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ครูที่มีอายุ 36-49 ปี และครูที่

มีอายุต่ำกว่า 35 ปี ในทุกด้าน ส่วนครูที่มีอายุ 36-49 ปี มีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

3. รายได้

ครูที่มีรายได้ 12,001 บาท ขึ้นไป มีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท และ ครูที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท ในทุกด้าน ส่วนครูที่มีรายได้ 8,001-12,000 บาท มีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท ในทุกด้านเช่นกัน

4. ระดับการศึกษา

ครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีในทุกด้าน

5. ระดับตำแหน่ง

ครูที่มีระดับตำแหน่งหัวหน้าสายและระดับตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มสาระมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีระดับตำแหน่งครูผู้สอน ระดับตำแหน่งหัวหน้าสาย ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร

6. ระดับชั้นที่ทำการสอน

ครูที่สอนระดับประถมศึกษามีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา เช่นเดียวกับครูที่สอนระดับมัธยมศึกษามีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่สอนระดับก่อนประถมศึกษา ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

และครูที่สอนระดับมัธยมศึกษามีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่สอนระดับประถมศึกษา ในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

7. สถานภาพในการสมรส

ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าครูที่มีสถานภาพโสด ในด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

ส่วนครูที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือหม้ายมีความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าที่มีครูสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ผลจากการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันนอกจากนี้ ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านการได้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรรพญา นวลลออ, (2544, หน้า 58) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอลองหลวง ปทุมธานีพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนเป็นธุรกิจทางการศึกษา โดยเน้นด้านวิชาการ และในเวลาเดียวกันก็ต้องเป็นไปตามหลักเศรษฐศาสตร์ คือต้องได้กำไรสูงสุด เงินเดือนครูถือเป็นค่าใช้จ่ายของโรงเรียนทำให้มีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง การจ่ายเงินเดือนให้กับครูจึงขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงาน และหลักความอยู่รอดขององค์กร ครูโรงเรียนเอกชนส่วนหนึ่งมีความรู้สึกไม่พึงพอใจกับอัตราเงินเดือนของตน เพราะไม่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ทั้งหมดและมีความรู้สึกที่ได้รับค่าตอบแทนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น อีกทั้งค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าครองชีพสูงขึ้นแต่เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอกับการดำเนินชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากทางโรงเรียนให้ความสำคัญกับการรักษาความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิรา ทองนา (2547 หน้า 103) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานพบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ในการปฏิบัติงาน ความสะอาดอากาศถ่ายเทสะดวก ความปลอดภัย การจัดบริเวณสถานที่ในสัดส่วนที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบจะทำให้การปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพราะว่าการพัฒนาโรงเรียนในด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญ โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มุ่งประกอบธุรกิจ และในปัจจุบันมีการแข่งขันสูง ซึ่งหากโรงเรียนมีสภาพ สะอาดร่มรื่น สวยงาม อาคาร สถานที่ ได้รับการจัดให้ถูกสุขลักษณะ จะช่วยให้เกิดบรรยากาศที่ดี บุคลากรในโรงเรียนมีความปลอดภัย ทำให้ได้รับความนิยมนจากผู้ปกครองทำให้กิจการเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น และยังส่งผลให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับนารีนุช สมวาสนาพานิช (2544, หน้า 119-125) ที่กล่าวว่าการวางแผนการพัฒนาบุคลากรจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปี มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและมุ่งพัฒนาบุคลากรโดยรวมทั้งโรงเรียน ผู้บริหารหรือผู้ช่วยผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบ นับว่าเป็นการยึดหลักการที่เหมาะสมแล้ว เพราะในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ต้องสอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนในแต่ละปีการศึกษา เพื่อจะได้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันในทุกฝ่าย อันเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาในวิชาชีพ โดยให้ครูได้เข้ารับการอบรม ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เปิดโอกาสให้ครูเสนอความคิดริเริ่มใหม่ๆ และสนับสนุนงบประมาณเพื่อศึกษาดูงาน สามารถนำไปพัฒนาการเรียนการสอน ถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนอย่างเต็มตามศักยภาพ โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ส่วนใหญ่มุ่งมั่นที่จะให้การศึกษอบรมที่มีคุณภาพแก่เยาวชน ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเพียงพอไปด้วยคุณธรรมจริยธรรมที่งดงามในการดำรงชีวิตและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่สังคม

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ เพ็ญศรี วายวานนท์ (2537, หน้า 109) กล่าวว่า ครูหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องการความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง เพราะทุกคนต้องการความเจริญในเวลาเดียวกันก็ต้องการความมั่นคงในอาชีพหรือหน้าที่การทำงานที่ครูปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้โรงเรียนหรือองค์กรใดๆ ก็ตามต้องมีหลักที่มั่นคง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากการที่โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ ครูมักมีการเข้า-ออกบ่อยๆ หรือมีการลาออกเพื่อไปสอบบรรจุเป็นข้าราชการ เพราะเห็นว่ามีสวัสดิการที่ดีกว่า มีบำเหน็จ บำนาญหลังเกษียณมีความมั่นคงในชีวิตมากกว่าจึงเลือกงานที่จะให้ความมั่นคง เป็นงานที่มีหลักประกัน มีรายได้เพียงพอที่จะเก็บไว้ใช้ในอนาคตสามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้เร็วกว่า หรืออาจถูกเลิกจ้างเมื่อองค์กรอยู่ในสภาวะคับขัน ตกอยู่สภาวะที่เศรษฐกิจแย่แถมแต่อาจถูกไล่ออกเมื่อสร้างความไม่พอใจให้กับผู้บริหาร

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม โรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อก็มีเพียง 2 ข้อที่ครูมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน และได้รับคัดเลือกหรือเสนอชื่อเป็นหัวหน้าคณะทำงาน สอดคล้องกับ นฤตล มีเพียร (2541, หน้า 98) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยเมื่อจำแนกตามมิติแล้วพบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านสภาพการทำงาน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงาน มิติด้านการบูรณาการทางสังคม มิติด้านสิทธิของพนักงาน และ มิติด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงมิติด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของงานและองค์การเท่านั้นที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ครูในกลุ่มโรงเรียนเอกชนมีการแสดงความเป็นมิตรให้กับเพื่อนร่วมงาน อีกทั้งยังได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชน อาจเป็นเพราะกลุ่มโรงเรียนเอกชนได้จัดให้มีการประชุมทางวิชาการ การแข่งขันกีฬา เพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในวงการครูเอกชน

6. ด้านการมีส่วนร่วมในองค์กร ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิพัฒน์ จันทรา, (2542, หน้า 24) กล่าวว่า วัฒนธรรมก็คือชีวิตความเป็นอยู่ ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กร คือ วิถีชีวิตขององค์กร องค์กรทุกองค์กรมีวิถีชีวิตของตนเอง โรงเรียนเป็นองค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาของสังคม และเพื่อให้สังคมครูสามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติงานด้วยกันและส่งผลสำเร็จตามนโยบายการจัดการศึกษา จำเป็นที่ครูต้องมีระเบียบการปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตร่วมกัน ผลสำเร็จจากการปฏิบัติตามระเบียบนั้นจะต้องทำให้ครูรู้สึกเต็มใจที่จะเคารพต่อระเบียบของโรงเรียนและเคารพต่อเพื่อนครู ดังนั้น ครูจึงเป็นสมาชิกคนหนึ่งซึ่งมีส่วนร่วมในการสร้างความเจริญเติบโตของโรงเรียน เนื่องจากครูโรงเรียนเอกชนมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ บุญแสง ธีระภากร (2533, หน้า 12) ที่กล่าวว่า ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคน ย่อมต้องมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นของตนเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูเอกชนส่วนหนึ่งยังมีความรู้สึกไม่พอใจกับสัดส่วนของเวลาในการทำงาน และเวลาที่ให้กับครอบครัว รวมทั้งครูบางคนยังมีความรู้สึกว่าต้องยุ่งกับงานการสอนมากจนไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัว

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสุทิน บุญแข็ง (2541, หน้า 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากครูมีภาระงานในความรับผิดชอบมากทำให้การทำงานสัมพันธ์กับสังคมได้อย่างไม่เต็มที่ การที่สามารถทำให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าการทำกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพ และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตนเอง ทั้งยังทำให้ตนเองมีสภาพทางสังคมที่ดีด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการเขต 1” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเป็น 2 แนวทาง ดังนี้

1. การนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรจะได้รับการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ทั้งนี้เพราะในปัจจุบันนี้การทำงานของครูไม่เพียงแต่ทำการสอนเพียงอย่างเดียว หากครูต้องมีการรับผิดชอบในงานอื่นๆ ดังนั้นโอกาสที่ครูจะมีเวลาไปหารายได้พิเศษจึงเป็นไปได้ยาก รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จึงควรให้การสนับสนุนครู ในเรื่องค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อให้ครูมีรายได้ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความพึงพอใจ และทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานอย่างเต็มที่ มีขวัญและกำลังใจมากขึ้น โรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรสร้างความมั่นใจว่าโรงเรียนจะไม่มีการไล่ออก ปลดออกโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ควรมีสวัสดิการโดยจัดให้ครูได้รับบำเหน็จ หรือบำนาญเช่นเดียวกับครูในโรงเรียนของรัฐบาล อีกทั้งโรงเรียนควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของครูและปริมาณงานที่ได้รับเหมาะสมกับกำหนดเวลา นอกจากนี้โรงเรียนควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบถึงผลการปฏิบัติงานของโรงเรียน เพื่อที่จะได้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. การทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในด้านประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่เป็นครูในโรงเรียนเอกชนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2

2.2 ควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษา เช่น ศาสนา ทศนคติต่อวิชาชีพครู

2.3 ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนบ้าง

2.4 ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาในประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพียงประเด็นเดียว ดังนั้นในครั้งต่อไปหากจะมีการทำวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ จึงควรที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ความคาดหวัง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.5 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปควรจะทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนา เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.6 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

บรรณานุกรม

- ขวัญจิรา ทองนา. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยนาฏศิลป์ กรมศิลปากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นารีนุช สมวาสนาพานิช (2544). การศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอนุบาลสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533, มกราคม-มีนาคม). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25, 1, 5-12.
- พิพัฒน์ จันทรา. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.