

# การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

## Development of Guidelines to Strengthen the Quality of Working life of Teachers in Private School General Education Chaiyaphum Province

สุภัทสรณ์ พนมไพพรฤกษา<sup>1</sup>, กาญจน์ เรืองมนตรี<sup>2</sup>

Supassorn Panompripuksa<sup>1</sup>, Karn Ruangmontri<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ 2) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญจังหวัดชัยภูมิ ประชากรคือ ครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 602 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ผลการวิจัยปรากฏ ดังนี้

1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

2. สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติงานในสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยพัฒนาที่เน้นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทาง

<sup>1</sup> นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

<sup>1</sup> M.Ed. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

<sup>2</sup> Assistant Professor., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University



สังคม และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านขั้นตอนการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนา ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทาง ในส่วนของความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกรายการ พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านเป้าหมาย ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา ด้านเรื่องที่ต้องการให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน

## Abstract

The objectives of this research were 1) study elements and indicators of Quality work life the teachers private school General Education Chaiyaphum 2) study current conditions, desirable traits, and methods of enhance the quality of work life the private school teachers General Education Chaiyaphum 3) develop the enhance the quality of work life the private school teachers General Education Chaiyaphum. Population is a teacher of private school type offense 602 people. A sample of 234 people. The instrument was a questionnaire, interview and assessment. The statistics used for analyzing were mean and standard deviation. The study found that:

1. The quality of working life in the 10<sup>th</sup>. Indicators 53 indicators. Consistency is important and appropriate to Development of guidelines to strengthen the quality of working life of teachers in private school General Education Chaiyaphum.

2. Current conditions, the quality of working life of teachers in private school General Education Chaiyaphum. The overall level and considering it was found that The side with the highest average is the third priority. The social worker, Advances in security and the manner of administration. The average is the lowest Fair and reasonable compensation. The desirable overall is at the highest level. The participation It is socially acceptable, the social worker, the regulations for the operation and environmental hygiene and safety.

3. Development of guidelines to strengthen the quality of working life of teachers in private school General Education Chaiyaphum Include: The compensation is fair and reasonable, the balance between life and work and the participation It is socially acceptable. Assessment guide developed guidelines to strengthen the quality of life the private school teachers General Education Chaiyaphum. Are appropriate in most. There is a possibility for all levels and The average is the lowest is The Benefits



## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของมนุษย์ สภาพการดำรงชีวิตที่ดีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องส่งผลโดยตรงกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเป็นผลส่งให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญคือ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจำเป็นต้องทำให้ครูเกิดกำลังใจ และมีความพอใจประกอบกัน โดยต้องพยายามจัดสิ่งที่ยสนองความต้องการ ความสามารถและเป้าหมายส่วนตัว เพราะการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการดังกล่าวเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะทำให้ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ บุคลากรเกิดความเสียสละทุ่มเทกับองค์กร เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความผูกพันที่ดีต่อองค์กร (อรุณญา ไชยศรี. 2554 22) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย (ผจญ เฉลิมสาร. 2555: 15)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะ

ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (มาลินี ธรรมบุตร. 2550: 2 ; อ้างอิงมาจาก Mc Hugh. 1999) ครูมีความสำคัญต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก ซึ่งภาครัฐได้เห็นความสำคัญของครูโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากการกำหนดเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาโดยเน้นการส่งเสริมและพัฒนาครู ไว้ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559 (รุ่ง แก้วแดง. 2545: 11) ดังนี้ เร่งปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติและเต็ม ศักยภาพ ด้วยการปฏิรูปปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้แก่การปรับปรุงหลักสูตรให้ มีสาระสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสังคมเศรษฐกิจ ฐานความรู้และการแข่งขันในสังคมโลก ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นให้ผู้เรียนมีโอกาสได้เลือกเรียนในสิ่งที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด สามารถแสวงหาความรู้และการฝึกการปฏิบัติในสภาพที่เป็นจริง รู้จัก คิด วิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำหน้าที่หลากหลาย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมผู้เรียนเกิดการเรียนรู้รวมทั้งมี การประเมินผลการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้สามารถสร้างคนที่พร้อมด้วยความรู้คู่คุณธรรม คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับครูนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพอนามัยแข็งแรงสมบูรณ์ มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเอง สามารถรับผิดชอบต่อครอบครัวและต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้เต็มที่ตามกำลังความสามารถตามสถานภาพของตนเอง และสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงานทั้งนี้



เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมายและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อการอยู่รอด ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันได้และการทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือ มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น ครูจึงควรได้ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ก็คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานแนวคิดหนึ่งที่ทำงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมผสานกันอย่างกลมกลืน องค์การที่มีบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงาน จะทำให้มีชีวิตการทำงานดี จะทำให้งานขององค์การนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพทั้งยังสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงาน (จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550: 3) ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อย ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง ครูจึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมประเทศและจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดีมีความสุขมีความสงบเรียบร้อยทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองและการปกครอง แต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบต่องานชีวิตและความ เป็นอยู่ของประชากรทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนเอกชนมีอิสระในการบริหารจัดการ ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ ตามหลักการกระจายอำนาจ ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลด้านเงินอุดหนุน และสิทธิประโยชน์ทางการศึกษาหลายอย่าง สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ร่วมกับคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดชัยภูมิ ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิอย่างต่อเนื่อง ในโครงการพัฒนาผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชน ซึ่งเป็นนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ซึ่งประกาศว่า “ปีการศึกษา 2558 เป็นปีแห่งการเพิ่มคุณภาพการศึกษาเอกชน” เพื่อเป็นการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติให้บรรลุจุดประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด จึงมีการพัฒนาครูในรูปแบบต่างๆ เพื่อเสริมศักยภาพของครู เพราะครูเป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2558: 20) แต่การส่งเสริมและพัฒนาครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จะเกิดผลสัมฤทธิ์หรือไม่ เพราะครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิมีสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชนยังมีค่อนข้างสูง จากข้อมูลการแต่งตั้ง - ถอดถอนครูโรงเรียนเอกชน สาเหตุที่ลาออกส่วนใหญ่อันเนื่องมาจากรายได้ไม่พอเพียงในการเลี้ยงชีพ โดนกดดันเอาเปรียบจากผู้บริหารหรือเจ้าของโรงเรียน งานหนักไม่มีเวลาพักผ่อน และได้งานใหม่ที่ดีกว่า (กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1, 2557: 1-2)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบันและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545 - 2559 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552 - 2559) ซึ่งปัจจุบันมีโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 45 โรงเรียน และมีวิทยุทัศน์ในการเป็นหน่วยงานหลัก



ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาเอกชนยุคใหม่ให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาสู่มาตรฐานสากล ซึ่งการที่จะทำให้วิสัยทัศน์ดังกล่าวเป็นจริงและประสบความสำเร็จได้นั้น การพัฒนาครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะครูเป็นบุคลากรที่สำคัญ และจำเป็นที่ต้องเตรียมความพร้อมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนตลอดจนร่วมวางแผนให้ครูมีสมรรถนะทางวิชาชีพในการพัฒนาผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อม หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ที่เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีนิสัยใฝ่เรียนรู้ มีความสามารถคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีคุณธรรม นำความรู้ รักความเป็นไทยและสามารถก้าวไกลในระดับนานาชาติ แต่จากสภาพการจัดการศึกษาเอกชนในปัจจุบัน โดยภาพรวมประสบปัญหาด้านการขาดครูที่เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งเกิดจากการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน เกิดการทำงานหรือการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาที่ไม่ต่อเนื่อง จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อที่จะนำผลการศึกษาที่ได้ นำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครูโรงเรียนเอกชนใช้เป็นแนวทางใน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน และแก้ไขในแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ
3. เพื่อได้แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

### ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัย การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อได้ทราบสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารระดับสูง สามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ได้คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ นำไปใช้ในการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ ผู้วิจัยใช้องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการและนักจิตวิทยาจำนวน 12 ท่าน ได้องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานของครুরวมทั้งสิ้น 10 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มี 10 ตัวบ่งชี้ 1) ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป 2) มีสวัสดิการที่เหมาะสม 3) การทำงานนอกเหนือเวลาที่กำหนดควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม 4) ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสม



สามารถเลี้ยงครอบครัวได้ 5) มีการจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง 6) มีการจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน 7) มีเงินเก็บไว้ใช้จ่ายเป็นประจำเป็นในอนาคต 8) มีการเลื่อนตำแหน่งขั้น ฐานะ อย่างเป็นธรรม 9) มีการจ้างเงินชดเชยตามกฎหมายกำหนด 10) ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล

2) การพัฒนาความสามารถของบุคคล มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) สามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานอย่างเต็มที่ 2) สามารถพัฒนาทักษะการทำงานให้อยู่ระดับที่สูงขึ้นและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 3) ได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญและใช้ความสามารถในระดับสูง 4) มีโอกาสก้าวหน้าทางอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง 5) มีแหล่งความรู้ที่ค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร 3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) โอกาสให้พนักงานได้ประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า 2) โอกาสในการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามทักษะ/ความรู้ที่มี 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ตามทักษะ/ความรู้ที่มี 4) มีโอกาสใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย 5) ได้รับทราบผลของการปฏิบัติงาน 4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มี 7 ตัวบ่งชี้ 1) จัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม 2) มีช่วงเวลาดีคลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ 3) มีการจัดสรรบทบาทให้สมดุล สร้างความสมดุลระหว่างหน้าที่การทำงานกับ การดำเนินชีวิต 4) มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ 5) มีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือมีเวลาที่จะทำกิจกรรมนั้นแทนการเป็นตัวของตัวเอง 6) สามารถแบ่งเวลางานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม 7) จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล มีการจัดวันหยุด วันลา และเวลาพักผ่อนเหมาะสม 5. ด้านลักษณะของงาน มี 3 ตัวบ่งชี้ 1) งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ 2) งานมีความสำคัญ 3) งานที่มอบหมายไม่มากจนเกินไป 6. ลักษณะของการบริหารงาน มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) มีความยุติธรรมในการบริหารงาน 2) มีการปฏิบัติ

ต่อบุคคลอย่างเหมาะสม 3) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดของพนักงาน 4) มีผู้แทนของพนักงานเป็นส่วนร่วมในกรรมการบริหาร 5) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 7.ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มี 4 ตัวบ่งชี้ 1) กำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน 2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน มีความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน 3) เคารพสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด 4) พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีในการต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย 8. สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มี 4 ตัวบ่งชี้ 1) มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน 2) มีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ 3) มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการทำงาน 4) มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน 9.การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) มีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร 2) มีบรรยากาศเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์และมิตรภาพในการทำงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม 3) ผู้ปฏิบัติงานได้รับความร่วมมือในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงาน 4) ต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า 5) ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าได้รับการยอมรับ รับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร 10.การปฏิบัติงานในสังคม มี 5 ตัวบ่งชี้ 1) งานที่ทำนั้นมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) องค์กรของตัวเองทำประโยชน์ต่อสังคม 3) มีความภาคภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและได้รับความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ 4) หน่วยงานเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม 5) มีกิจกรรมแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

2. ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน



ประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 ท่าน โดยมีเกณฑ์กำหนดคุณสมบัติ

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 34 โรงเรียน มีกลุ่มประชากรทั้งหมด 602 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จำนวน 234 คน โดยการเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling technique) ตามขนาดโรงเรียน ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ทำหน้าที่ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชน จำนวน 9 คน จากโรงเรียน Best Practice จำนวน 3 โรงเรียน

ระยะที่ 3 หาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลซึ่งทำหน้าที่ประเมินแนวทางการพัฒนา (โดยประเมินความเหมาะสม /ความเป็นไปได้) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ตรวจสอบความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน

ระยะที่ 2 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ระยะที่ 3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ คือ แบบสอบถามชนิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิวิเคราะห์ทางสถิติโดยคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)

2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ข้อมูลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครู ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ดัชนีความสอดคล้อง ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน แสดงความเห็นว่างค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้อง เหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน วิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ เรียงลำดับความต้องการใช้วิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การมีส่วนร่วม และเป็นที่ยอมรับทางสังคม

3. ผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จากการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัด

## ชัยภูมิ สรุปได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบของแนวทางเสริมสร้างเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 ส่วน ประกอบด้วย ที่มาและความสำคัญของแนวทางการพัฒนา วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์การพัฒนา ปัจจัยความสำเร็จ ในการพัฒนา ประโยชน์ที่ได้รับ ขั้นตอนการวางแผน จัดกิจกรรม เรื่องที่ต้องการให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริม และการส่งเสริมการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

3.2 ขอบข่ายเนื้อหาของแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม รูปแบบในการพัฒนา เน้นการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ร่วมกันโดยใช้การทำกิจกรรมกลุ่ม และเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและยั่งยืน เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามาสามารถนำไปเป็นหลักการในการพัฒนาตนเองต่อไปอย่างต่อเนื่อง

## อภิปรายผล

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน แสดงความเห็นว่างค์ประกอบทั้ง 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้อง เหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ จังหวัด





ชัยภูมิ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดมาจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและนักบริหารการศึกษา เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการสอดคล้องกับวินัย หาญพรหม (2552: 17-19 ; อ้างอิงมาจาก Richard E. Walton. 1973: 12-16) แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับ พัชรี จันทร์ขาว (2555: 12 ; อ้างอิงมาจาก Huse & Thomas. 1980: 235-238)

2. การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากที่ต่ำที่สุดคือ 3 คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและลักษณะของงาน ที่เป็นเช่นนี้เพราะการได้รับค่าตอบแทนของครูโรงเรียนเอกชนยังถือว่าได้รับน้อยยังไม่เป็นที่พอใจสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ที่ทำงานหนักกว่าครูของโรงเรียนสังกัดอื่น ซึ่งในการทำงานหนักเกินเวลาที่กำหนดนั้นก็ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีเวลาส่วนตัวและเวลาให้ครอบครัวน้อยลง และในแง่ของลักษณะของงาน ซึ่งนอกเหนือจากงานสอนแล้วครูเอกชนยังต้องทำงานตามคำสั่งของผู้บริหารโดยมิได้ประชุมวางแผนก่อนทำให้ครูอาจได้รับงานที่ไม่ถนัดและไม่สามารถวางแผนในการทำงานได้ สอดคล้องกับ ทฤษฎีของ กษมา ทองขลิบ (2550: 11 ; อ้างอิงมาจาก Walton. 1973: 12-13), สุพาณี สฤษฏีวานิช (2552: 163-164 ; อ้างอิงมาจาก Herzberg. n.d.: unpagged), บุญแสง ชีระภากร (2533: 7-12) ธงชัย สันติวงษ์ (2539: 261-262) คุณภาพชีวิตในการทำงานพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียน The Best Practice ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานที่เป็นเช่นนี้เพราะในอาชีพครูนั้นเป็นอาชีพที่มีเกียรติมีศักดิ์ศรี เป็นสิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูทุกคนมีความภาคภูมิใจ แต่ว่าในสังคมนั้นไม่ค่อยให้ความสำคัญกับครูเอกชนเท่าไรนัก เพราะในบริบทของโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้รับใบอนุญาตหรือผู้ประกอบการทำในเชิงธุรกิจ ในส่วนที่เป็นการปฏิบัติงานในสังคมหรือส่วนรวมนั้น อาจยังไม่มองเห็นความสำคัญเพราะไม่คุ้มค่า ส่วนในเรื่องของระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานนั้น กฎของโรงเรียนโดยส่วนใหญ่จะตั้งขึ้นโดยผู้บริหารและเจ้าของโรงเรียน ซึ่งจะป้องกันไม่ให้โรงเรียนเสียผลประโยชน์ แต่ในขณะเดียวกันครูก็อยากได้รับอิสระและในการตั้งกฎระเบียบของโรงเรียนแต่ละครั้ง ครูเอกชนจึงอยากให้ไปในรูปแบบการผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการโรงเรียนสอดคล้องกับ กษมา ทองขลิบ (กษมา ทองขลิบ. 2550: 11 ; อ้างอิงมาจาก Walton. 1973: 12-13), พัชรี จันทร์ขาว (2555: 12), อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546: 15), บุญเจือ วงศ์เกษม (2530: 29-33) สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียน The Best Practice



3. การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผู้วิจัยได้พัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

3.1 องค์ประกอบคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่ามีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านขั้นตอนการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนา ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทางในส่วนของความเป็นไปได้ ความเป็นไปได้ในระดับมากทุกรายการ พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านเป้าหมาย ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา ด้านเรื่องที่ต้องการให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านประโยชน์ที่ได้รับ จะเห็นได้ว่าความเป็นไปได้ที่จะพัฒนาแนวทางไปสู่ความสำเร็จนั้น เป็นเรื่อง que ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารระดับสูงจะต้องวางแผนตั้งแต่ด้านนโยบาย ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่โครงการที่ทำครั้งเดียวเสร็จ จึงต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจมาดำเนินการ ซึ่งสอดคล้องกับ ฦฎฐา บัวหลวง (2550: 26-27), ฦฎฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 109) สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียน The Best Practice

3.2 ขอบข่ายเนื้อหาของแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ชุด ที่ได้แก่ 3 ยุทธศาสตร์ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ คือ 1) เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออมและการบริหารจัดการ การเงินให้แก่ครูโรงเรียนเอกชน 2) จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่รัฐจัดให้ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุข 3) แนะนำแนวทางการสร้างรายได้เสริม นอกเหนือเวลางาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) เสริมสร้างชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน 2) พัฒนาระบบ วิธีการทำงาน 3) การเสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชนมีสุขภาพที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมเป็นที่ยอมรับทางสังคม ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ดังนี้ 1) พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน 2) เสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชนมีจิตสาธารณะ 3) เสริมสร้างให้ครูโรงเรียนเอกชนมีความรักความสามัคคีภายในองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายความสามารถของผู้บริหาร เพราะการจ้างผู้มีทักษะฝีมือและผู้มีความรู้ ไม่สามารถกระทำได้โดยการให้เงินสวัสดิการเพียงอย่างเดียว ต้องมีบรรยากาศ และปัจจัยที่เกื้อหนุนความสำเร็จและสร้างนวัตกรรมตลอดจนความต้องการเป็นตัวของตัวเองและใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ และการเป็นที่ยอมรับในตัวเองและสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ฮารี สังข์ศิลป์ชัย (ฮารี สังข์ศิลป์ชัย, 2548: 22 ; อ้างอิงมาจาก Schuler, Beutell and Youngblood, 1989: 49), ฦฎฐา บัวหลวง (2550: 26-27), ฦฎฐพันธ์ เขจรนนท์ (2551: 109) สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ จากการสัมภาษณ์ครูโรงเรียนเอกชน โรงเรียน The Best Practice



## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูโรงเรียนเอกชน ควรได้รับการพัฒนา และเสริมสร้างคุณภาพการทำงานครู โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และลักษณะของงานเนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า สภาพปัจจุบันระดับระดับคุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับประเด็นอื่นๆ ที่นำมาศึกษา

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครู โดยสร้างความตระหนัก และจัดแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูนี้ เป็นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อเสริมทักษะและปรับทัศนคติให้กับครูในสถานศึกษาอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดให้มีระบบการติดตามประเมินผลการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนเอกชนเป็นระยะและต่อเนื่อง มีการจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครูมีความตระหนักและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการกำหนดให้ครูทุกคนจะต้องเข้ารับการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนานี้ และกำหนดเกณฑ์การผ่านการพัฒนา รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายให้แนวทางนี้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 2. ข้อเสนอแนะในการนำคู่มือแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูไปใช้

2.1 สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด ดังนั้นควรเน้นและให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น

2.2 ความต้องการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญในประเด็นนี้มากยิ่งขึ้น

2.3 การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครู จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้ครบทุกด้าน จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผู้ที่นำไปพัฒนาจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตของผู้ที่จะรับการพัฒนาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ก่อนจึงคัดเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมจึงจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานครูอย่างครบถ้วน และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

### 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานครูในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน

3.2 ควรมีการวิจัยติดตามผลการนำคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานครูโรงเรียนเอกชนไปใช้ เพื่อติดตามผลการนำความรู้ความเข้าใจ และทักษะปฏิบัติไปใช้จริง



## เอกสารอ้างอิง

- เกษมา ทองขลิบ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ กับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนราชินีบน*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กลุ่มส่งเสริมการศึกษาเอกชน.(2557). *สารสนเทศ งานส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดชัยภูมิ*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.(2554). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554*. โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคมจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทรงธรรม ธีระกุล. (2548). การสื่อสาร: กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร. *วารสารปาริชาติ*, 18, 51-61.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. *วารสารการเพิ่มผลผลิต*. 26-33
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้นจาก [www.society.go.th/article\\_attach](http://www.society.go.th/article_attach)
- พัชรี จันท์ขาว. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี ธรรมบุตร. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ยุวดี ศิริยทรัพย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนกันระหว่างองค์การ ความยุติธรรม ในองค์การ และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่ง แก้วแดง. (2545). *แผนการจัดการศึกษา (2545-2559)*. กรุงเทพฯ: สกสค.,
- สุพาณี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิ ทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานปลัดกระทรวง. (2555). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559*.
- อมรรัตน์ อ่อนนุช. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรัญญา ไชยศร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ บรรยากาศของค์การ ความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัด นครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พรีน (1991).
- ณัฐฐา บัวหลวงง. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์ บอร์น พรินต์.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ปริญญา ครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.