

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORK LIFE
OF TEACHERS THE OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOLS
UNDER PATHUMTHANI PRIMARY



¹ประภาพรรณ สิงห์เรือง และ ²ชัชชญา พีระธรณิศร์
¹Praphaphan Singruang and ²Chatchaya Peerathoranich

มหาวิทยาลัยรังสิต, ประเทศไทย
Rangsit University, Thailand

Praphaphan_S@gmail.com

Received: July 09, 2023; Revised: July 25, 2023; Accepted: August 21, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น และเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบเชิงบรรยาย กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 226 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คนโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและการหาดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความคาดหวังที่พึงประสงค์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.211) 2) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีแนวทางการพัฒนา คือ การเพิ่มค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของครู ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ชัดเจนและเหมาะสม การทำงานภายใต้กฎ กติกา และระเบียบที่ได้รับทราบร่วมกัน การเปิดโอกาสให้ครูได้

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

² อาจารย์ ดร. วิทยาลัยครูสุริยเทพ มหาวิทยาลัยรังสิต

แสดงความคิดเห็นและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้งานที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเกณฑ์การพิจารณา เลื่อนเงินเดือนและการประเมินการปฏิบัติงานให้ชัดเจน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของครู , โรงเรียนขยายโอกาส

Abstract

The purpose of this study was to study the current conditions, desirable expectations, and essential needs, guidelines for improving the quality of working life of teachers at Opportunity Expansion School under the Office of Pathum Thani Primary Educational Service Area 1. For a descriptive research study, a questionnaire was used to collect data from 226 educators for a descriptive research study. Included in the evaluation scale were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and a semi-structured interview questionnaire from five experts. The data was analyzed using content analysis and requirements index prioritization (PNI modified). The findings revealed that 1) Currently, the quality of school teachers' working lives is at a high level, as is the desired development of the quality of school teachers' working lives. It was at the most significant level overall. The greatest requirement is reasonable and equitable compensation with an index value (PNI_{modified} = 0.211); 2) As part of the development strategy of the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1, the working conditions of school instructors will be improved to expand opportunities. This includes increasing teachers' remuneration to a level that can support their basic needs. Administrators must assign tasks clearly and in line with rules and regulations. They should also encourage teachers to share their opinions and knowledge on assigned tasks and establish salary increases and performance evaluation criteria.

Keyword: Working life quality, Opportunity expansion school

บทนำ

ประเทศไทยได้เผชิญปัญหาสถานการณ์การแพร่เชื้อโควิด 19 ส่งผลกระทบต่อในด้านการศึกษาไทยเป็นอย่างมากโดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนจากสอนแบบปกติ (On site) ต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้สอดคล้องและเหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา กระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนที่ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ ตามที่นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ครูต้องแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ และหมั่นเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับให้เข้ากับยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา ครูที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการทำงานจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี หากครูมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี สุขภาพที่ดี ไม่มีหนี้สิน อยู่อย่างพอเพียง กล่าวคือครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว กระบวนการจัดการเรียนการสอนก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป(เขมินท์ อุ่นศิริ, 2562) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจุบันสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพมนุษย์วางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์แบบ มีหลักการสำคัญในการพัฒนาชีวิตคือ “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีทักษะมีความคิดสร้างสรรค์มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) การเปลี่ยนแปลงตามสังคมโลก ยังได้รับผลกระทบปัญหาในหลาย ๆ ด้าน หนึ่งในนั้นคือการจัดการศึกษาที่ในสถานศึกษาที่ยังจัดการเรียนที่ไม่เหมาะสมตามบริบทของสถานศึกษา มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง และยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจและสังคม จะต้องให้ความสำคัญการพัฒนาประเทศโดยเน้นการพัฒนาคนให้มีความรู้สึกรับผิดชอบทั้งสุขภาวะทางด้านกาย ทางด้านอารมณ์ ทางด้านจิต และทางด้านสังคมซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีและที่สามารถพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน (สายชล คงทิม, 2562)

สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 การปฏิบัติหน้าที่ของครูยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรครูส่วนใหญ่มีปัญหาด้านเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมจากการทำงานไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและเป้าหมายการศึกษา ซึ่งปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูส่วนมากมีภาระงานมาก โดยเฉพาะงานด้านเอกสาร และการทำเอกสารเลื่อนตำแหน่งยังไม่สอดคล้องกับการพัฒนาครู นอกจากนี้ครูส่วนใหญ่ไม่ใช่ครูในพื้นที่ จึงมีการโยกย้ายอยู่ตลอด อัตราการย้ายของครูมีเป็นจำนวนมากจึงทำให้โรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ขาดแคลนครูจึงทำให้การจัดการเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง และปัญหาที่พบมากที่สุดคือภาระหนี้สินของครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1, 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ทำให้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของครู ความพึงพอใจในงาน ดุลยภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงสภาวะความเครียดจากการทำงานการมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ได้ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ที่ปฏิบัติการสอนปีการศึกษา 2564 จำนวน 26 โรงเรียน จำแนกเป็น 4 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอเมือง จำนวน 8 โรงเรียน 2) อำเภอสามโคก จำนวน 5 โรงเรียน 3) อำเภอคลองหลวง จำนวน 8 โรงเรียน 4) อำเภอลาดหลุมแก้ว จำนวน 5 โรงเรียน รวมจำนวนครูทั้งหมด 550 คน

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 226 คน โดยใช้เกณฑ์กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Mogan, 1970, pp. 607-610) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 5 คน โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้ 1) ผู้บริหารระดับนโยบายหรือศึกษานิเทศก์ 1 คน 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 2 คน 3) ครู 2 คน โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นและเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ประกอบด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 8 ด้าน

คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 3) ความสัมพันธ์ภายในองค์กร 4) การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค 5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 7) การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน 8) การมีส่วนร่วมทางสังคม โดยใช้แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating & Scale) 5 ระดับ และการรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ซึ่งเป็นการสนทนาอย่างมีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบข้อมูลที่ต้องการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI modified) และการสัมภาษณ์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สรุปผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยนี้ จำนวน 226 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 80.97 และเป็นเพศชายจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.03 อายุผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตั้งแต่ 31-40 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 38.94 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 36.28 ต่อมาคืออายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26 และอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.52 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 80.53 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 ตามลำดับ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.72 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 34.07 ประสบการณ์ในการทำงาน 10-15 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 17.26 และประสบการณ์ในการทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

2. สภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ในภาพรวม 8 ด้าน นั้นสามารถวิเคราะห์ ดังแสดงตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ภาพรวมสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

ด้าน ที่	การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส	ระดับสภาพปัจจุบัน			ระดับความคาดหวังที่พึงประสงค์			PNI modi fied	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.	แปล ผล	\bar{X}	S.D.	แปล ผล		
1.	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม	3.70	1.00	มาก	4.69	0.56	มากที่สุด	0.211	1
2.	ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.99	0.88	มาก	4.74	0.52	มากที่สุด	0.158	4
3.	ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร	4.09	0.85	มาก	4.77	0.52	มากที่สุด	0.143	5
4.	ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค	4.00	0.90	มาก	4.80	0.55	มากที่สุด	0.167	3
5.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.07	0.86	มาก	4.74	0.57	มากที่สุด	0.141	6
6.	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	3.74	1.07	มาก	4.73	0.56	มากที่สุด	0.209	2
7.	ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน	4.14	0.83	มาก	4.74	0.54	มากที่สุด	0.127	7
8.	ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม	4.27	0.78	มาก	4.69	0.58	มากที่สุด	0.090	8
	รวม	4.00	0.90	มาก	4.74	0.55	มากที่สุด	-	-

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$ S.D. = 0.90) และภาพรวมความคาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.74$ S.D. = 0.55)

สภาพปัจจุบันเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.78) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.14$ S.D. = 0.83) และด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.70$ S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ความคาดหวังที่พึงประสงค์เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.80$ S.D. = 0.55) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.77$ S.D. = 0.52) และด้านที่มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านการมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.69$ S.D. = 0.56) ตามลำดับ

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.211) ลำดับที่ 2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.209) และลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม มีค่าดัชนี (PNI_{modified} = 0.090) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาพรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหลักเกณฑ์การทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส จึงส่งผลทำให้ครูรู้สึกพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง สอดคล้องกับเกริกไกร แก้วล้วนและคณะ (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงาน และเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมใน

สถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาดและถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

2. ความคาดหวังที่พึงประสงค์ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ความคาดหวังที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีคำตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ การมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำงานและเวลาว่างในแต่ละวัน การสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้ปลอดภัย อาคารสถานที่มีความมั่นคงแข็งแรง สะอาด และถูกสุขลักษณะ การจัดให้มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน และควรมีการใช้กฎระเบียบกับบุคลากรในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม

3. ความต้องการจำเป็นของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ทั้ง 8 ด้านจากการหาดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Need Index : PNI) จากผลการวิจัยที่พบว่าความต้องการจำเป็นโดยมีค่า PNI modified (PNI modified) สูงที่สุดคือ 1) ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ทั้งนี้ความต้องการจำเป็นด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน ครรมีบ้านพักครู และสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูตามความเหมาะสม ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน รวมไปถึงครูได้รับผิดชอบงานในปริมาณที่เหมาะสมกับคำตอบแทนจากการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จินตนา อุ่มครุฑ (2562) พบว่า การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและคำตอบแทนให้เพียงพอ รองลงมา คือ 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว การแบ่งงานหรือมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต จึงทำให้ครูมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อน และสามารถแบ่งเวลาการทำงาน การดำรงชีวิตและกิจกรรมอื่น ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับสภาพการดำเนินชีวิต 3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ครูมีความพึงพอใจต่อผู้บริหารในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค พิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรม

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ข้อมูล

แบบสอบถามแบบปลายเปิด และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และจากการจัดลำดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด สามารถนำไปเป็นแนวทางพัฒนาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีแนวทางพัฒนา คือ ปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในปัจจุบัน เนื่องจากครูส่วนมากไม่ใช่ครูในท้องถิ่นจึงมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น ค่าที่พัก ค่าเดินทาง นอกจากนี้ควรมีสวัสดิการในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับครูที่ไปอบรมหรือเดินทางไปราชการได้อย่างเหมาะสม และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า การจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและค่าตอบแทนให้เพียงพอได้รับพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนเงินเดือนอย่างเป็นธรรม 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ การวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน แบ่งงานหรือมอบหมายงานให้เหมาะสม ชัดเจน การทำงานของครูจะได้ไม่หนักจนเกินไปจนส่งผลกระทบต่อครอบครัว และการกำหนดนโยบายคืนครูสู่ห้องเรียน โดยให้ลดภาระงานที่เป็นเอกสาร นอกเหนือจากการสอนให้น้อยลง ครูจะได้มีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่าง เต็มที่ และมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำมาประกอบในการเลื่อนเงินเดือน และมอบหมายงานให้ครูได้อย่างเหมาะสม 3) ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีแนวทางการพัฒนา คือ การชี้แจงรายละเอียดของงานแต่ละฝ่ายที่ประชุมให้ครูได้ทราบ มีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการหากต้องมีการตัดสินใจ นอกจากนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์และยอมรับความคิดเห็นของครู ร่วมกันแก้ไขปัญหา และแสดงความคิดเห็นได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ (2564) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการใช้กฎ ระเบียบ กับคณะครูในสถานศึกษาด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม 4) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีแนวทางการพัฒนา คือ การจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ นอกจากนี้ควรกำหนดกฎ ระเบียบหรือมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี (2560) พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ และทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตดี 5) ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีแนวทางการพัฒนา คือ การเปิดโอกาสให้คณะครูได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ และสร้างสรรค์ นำปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานมาวางแผนและร่วมกันปรับปรุงแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานกับครู สร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มที่ทำงานร่วมกัน มีการทำงานอย่างตรงไปตรงมา หมั่นพูดคุยและแสดงความบริสุทธิ์ใจในการทำงานร่วมกัน และมีความรับผิดชอบต่องานตนเองที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ พูนพงษ์ คุนา (2561) พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความผูกพันโรงเรียนของครู มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน ถ้าไม่สามัคคีและปรองดองกันจะส่งผลทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ 6) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ในงาน มีแนวทางการพัฒนา คือ การประชุมแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินพิจารณาความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน มีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และมีการทำเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และขั้นตอนในการประเมินผลอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ พิมพ์เดช (2561) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดแนวทางการส่งเสริมสนับสนุนครู เพื่อพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น 7) ด้านพัฒนาศักยภาพในการทำงาน มีแนวทางการพัฒนา คือกำหนดนโยบายให้ครูพัฒนาตนเอง การวางแผนการบริหารครูในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยครูต้องเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองรวมทั้งเผยแพร่ความรู้ไปยังครูท่านอื่นและนำความรู้มาจัดกระบวนการเรียนรู้ 8) ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม มีแนวทางการพัฒนา คือการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก ขอความร่วมมือให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ครูควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับภูมิปัญญาชาวบ้านและท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโทหญิงสุดารัตน์ สีสั่ง (2560) พบว่า แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมกับทางสังคมมากที่สุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค เป็นประเด็นความต้องการจำเป็นการพัฒนาเป็นอันดับสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ควรศึกษาระบบด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และกำหนดเกณฑ์ ความชัดเจนขั้นตอนการประเมินและกระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ชัดเจน โปร่งใสและยุติธรรม ซึ่งพิจารณาจากการปฏิบัติงานตามความเป็นจริง
2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ควรมอบหมายงานที่ชัดเจนตามความสามารถของครู ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานของครู
3. ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค ควรกำหนดมาตรฐานการทำงานให้เป็นระบบ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของทุกฝ่าย นอกจากนั้นควรพิจารณาความดีความชอบอย่างชัดเจน และจัดประชุมเพื่อให้ทุกฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- เกริกไกร แก้วล้วน และคณะ. (2564). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ราชธานีวิชาการ ครั้งที่ 5: การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลง, 440-449.
- เขมรินทร์ อุ่นศิริ. (2560). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา อุ่มครุฑ. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ฐิติพรรณ ธารทรัพย์ทวี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตบ้านบึง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นภารัตน์ พิมพ์เดช. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- พูนพงษ์ คุณา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี., บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดารัตน์ สีลัง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2558). การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1. (2564). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2563-2564 (ฉบับทบทวน พ.ศ.2564). ปทุมธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1.

