

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
THE GUIDELINES OF QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT FOR
TEACHERS IN SECONDARY SCHOOL UNDER THE PHRA
NAKHON SI AYUTTHAYA SECONDARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE



¹บงกชมาศ แดงมณี, และ ²ทินกฤตพัชร รุ่งเมือง

¹Bongkodchamas Dangmanee and ²Tinnakrittapat Rungmueang

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์, ประเทศไทย

Panyapiwat Institute of Management, Thailand

¹Mamilk1212@gmail.com, ² Tinnakrittapat.rung@gmail.com

Received: September 5, 2023; **Revised :** November 2, 2023; **Accepted :** December 31, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา 2) ศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา รูปแบบการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มนุษย์สัมพันธ์ อิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ โอกาสความก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สิทธิและความเสมอภาค ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา ความสมดุลของชีวิต และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการการศึกษาและความเป็นผู้นำ คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

เพียงพอ ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พระนครศรีอยุธยา ได้แก่ (1) สถานศึกษาควรมีการวางแผนทางการส่งเสริมบุคลากรครูให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นสามารถทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง สร้างแรงบันดาลใจและสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู (2) สถานศึกษาควรสร้างโอกาสก้าวหน้าทางด้านวิชาการ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้ครูผู้สอน เปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้และความสามารถอย่างเต็มที่ และ (3) สถานศึกษาจะต้องมีการคำนึงถึงความปลอดภัย พัฒนาปรับปรุงให้มีแผนเผชิญเหตุฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิต, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

Abstract

The purpose of this research is study 1) to the quality of working life of secondary school teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office 2) to the guidelines for developing the quality of life of secondary school teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office. Phase 1 is quantitative research and phase 2 is qualitative research. The sample group used in this research is secondary school teacher under the jurisdiction of the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office, academic year 2022, numbering 297 people. Using the proportional stratified sampling method. Statistics for data analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. and stepwise multiple regression analysis.

The results of the research found that 1) the overall level of quality of life of secondary school teachers under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office was at a high level. When considering each area, it was found that the areas with the highest averages were human relations, teachers' influence on decision-making, advancement opportunities, safe environment, rights and equality, social relations of supervisors, balance of life, and fair and adequate compensation, respectively. 2) guidelines of quality of life development for teachers in secondary school under the Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Educational Service Area Office, namely to (1) the school policy to enhance college

relations, freedom of giving opinions, capacity to work with others without any conflict, being inspiration and rights and equality to the teachers. (2) The school offers advancement opportunities in academic aspect, assure teacher's performance and enhance teachers to put all effort in knowledge and ability. (3) The school should concern about safe environment, prepare the incident action plan and enhance working environment and teacher's performance in the school.

Keywords : The Guidelines Of Quality Of Life Development, Secondary School Teachers, The Phra Nakhon Si Ayutthaya Secondary Education Service Area Office

บทนำ

คุณภาพชีวิตในสังคมปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ กลไกของการเปลี่ยนแปลงล้วนมาจากหลากหลายด้าน ทั้งสถานะของเศรษฐกิจสังคม การเมือง การปกครอง ทรัพยากรธรรมชาติ ยังรวมไปถึงสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ เมื่อพิจารณาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานก็ย่อมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทาง สังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2566)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังที่สภาพัฒนาการแห่งชาติ พ.ศ. 2566 กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงานเพื่อผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรและเมื่อมีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ยังช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และยังช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ถ้าครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานด้วยนั้นแสดงว่าอนาคตของประเทศก็จะดีด้วย ซึ่งได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานหลายท่านและได้แบ่ง

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 6 องค์ประกอบ และ 8 องค์ประกอบ แต่ส่วนใหญ่ได้นำแนวคิดของ Walton (1980) มาเป็นตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย 8 ด้าน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 3) ด้านสิทธิและความเสมอภาค 4) ด้านการพัฒนาความสามารถ 5) ด้านโอกาสความก้าวหน้า 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา 8) ด้านอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ นอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ส่วนใหญ่จะเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

จากการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา พบว่า สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้รับรางวัลอย่างมากมาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาทิเช่น โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย ได้รับรางวัลผู้แทนผู้บริหารเพื่อคุณภาพชีวิตดีเด่น โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ ได้รับรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย เสพติดและอบายมุข เป็นสถานศึกษาสีขาวระดับเพชร โรงเรียนอยุธยาอนุสรณ์ ได้รับรางวัลสถานศึกษาปลอดภัย ดีเด่น เป็นต้น และครูจากหลากหลายสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ได้รับรางวัลอย่างมากมาจากสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประจำปี 2565 อาทิ ครูดีไม่มีอบายมุข ครูผู้สอนดีเด่น ครูดีในดวงใจ ครูถิรคุณ ยกย่องครูผู้เสียสละ เป็นต้น รวมถึงผลงานของนักเรียนทั้งในระดับประเทศระดับภาคและระดับเขตพื้นที่ นักเรียนก็สามารถคว้ารางวัลชนะเลิศมาอย่างมากมาย จากผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาอย่างมากและต่อเนื่อง ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา จึงได้มีแนวทางการสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดให้ดีขึ้น โดยการสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการยกย่อง เชิดชูเกียรติและให้รางวัลครูที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ขององค์กร เพื่อให้ครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสุข และเกิดความรักต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2565) จากข้อมูลเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยาว่า ปัจจุบันอยู่ในระดับใดและสามารถหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของครูให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ปีการศึกษา 2565 จำนวน 1,258 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา, 2565) ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) กลุ่มได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple random sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยเนื้อหาของแบบสอบถามแบ่ง ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็น โดยแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's scale, 1967) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด หลักการ ทฤษฎี หนังสือ ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน การสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างข้อคำถามที่ครอบคลุมตัวแปรและเนื้อหาที่ต้องการศึกษาเพื่อใช้ แบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอแนะเพิ่มเติม นำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ

5. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาโครงสร้างแบบสอบถาม เนื้อหา และภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of

Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งจะต้องมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1977)

6. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำจะต้องนำแบบสอบถามเพื่อทำการทดสอบ (Try out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อมาคำนวณหาความเชื่อมั่นโดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดเกณฑ์ให้มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, 1990) และได้้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อ

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือจากคณะกรรมการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

3.2 จัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ผู้วิจัยประสานงานจัดส่งลิงก์แบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้

3.4 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและนำข้อมูลจากแบบสอบถามเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ศึกษาและข้อคำถามที่ต้องการทราบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

4.2 วิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยใช้สถิติการทดสอบที (t-test for Independent Samples) สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม และใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรกลุ่มย่อยมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ พหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

1. ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ด้วยวิธีการ

สัมภาษณ์ และได้กำหนดจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและมีประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในระดับดีเด่น การจากการประเมินจากคณะกรรมการสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่

1.1 เป็นผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ดำรงตำแหน่งในสถานศึกษานั้นมากกว่า 2 ปี

1.2 สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่จะต้องผ่านการประเมินจากคณะกรรมการสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับดีเด่น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยของคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ชนิดกึ่งโครงสร้าง (Semi Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู ซึ่งมีวิธีการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

2.2 ผู้วิจัยนำข้อมูลเชิงปริมาณ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย โดยนำผลการวิเคราะห์มาจัดเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ซึ่งถ้าดัชนีที่มีค่ามาก แปลว่า มีความสำคัญสูงที่ต้องได้รับความสนใจในการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อย จึงนำหัวข้อที่มีค่าลำดับความสำคัญของความสำคัญเป็นที่มีค่าดัชนีมากที่สุด มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาในเรื่องความสอดคล้องของประเด็นที่ใช้ในการศึกษากับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นจึงปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.4 นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ที่แก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์อีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

2.5 นำเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ไปใช้เก็บข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ตามลำดับ ดังนี้

3.1 ติดต่อประสานงาน โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์จากคณะกรรมการจัดการการศึกษาเชิงสร้างสรรค์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ด้วยวิธีการนัดหมายเพื่อสัมภาษณ์และวิธีการสัมภาษณ์คือการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและผ่านช่องทางออนไลน์

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ทั้งหมดเพื่อสรุปมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

4. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4.1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์แบบอุปมาน (Inductive Method)

4.2 นำข้อมูลมาเรียบเรียงในรูปของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping)

4.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และสังเคราะห์ข้อมูลเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะการเชื่อมโยงในชีวิตจริงด้วยการวินิจฉัยแบบองค์รวมและแยกองค์ประกอบ ของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวม

คุณภาพชีวิตของครู	\bar{x}	S.D.	แปลผล
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.81	.642	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.99	.494	มาก
3. ด้านสิทธิและความเสมอภาค	3.97	.503	มาก
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้า	4.04	.485	มาก
5. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.06	.449	มาก
6. ด้านความสมดุลของชีวิต	3.92	.558	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา	3.94	.554	มาก
8. ด้านอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ	4.05	.475	มาก
รวม	3.97	.355	มาก

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ รองลงมา คือ ด้านอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านสิทธิและความเสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา ด้านความสมดุลของ

ชีวิต และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งเมื่ออธิบายรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้รับความสะดวกสบายในการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนและค่ารักษาพยาบาล รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันอย่างเหมาะสม ตามลำดับ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ รู้สึกความสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยเมื่อขณะปฏิบัติงาน รองลงมา คือ สถานศึกษามีมาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรเป็นอย่างดี สถานศึกษาของท่านสะอาดและเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สถานศึกษาให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานและเตรียมพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

1.3 ด้านสิทธิและความเสมอภาค

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ กระบวนการรวมถึงการใช้เทคนิคต่าง ๆ อย่างเสมอภาค รองลงมา คือ บุคลากรในสถานศึกษา มีการให้เกียรติต่อกัน สถานศึกษามีการส่งเสริมการเคารพสิทธิ และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรอย่างเปิดเผย สถานศึกษาส่งเสริมให้มีเสรีภาพในการพูดแสดงความคิดเห็นอย่างเสมอภาค และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นและกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้า

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาผลักดันให้มีโอกาสก้าวหน้าทางด้านวิชาการ รองลงมา คือ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มที่ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการ พัฒนาเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสม่ำเสมอ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสนับสนุนให้พัฒนาขีดความสามารถของตนให้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่ที่สูงขึ้น ตามลำดับ

1.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำ ท้องถิ่น รองลงมา คือ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเสมอ สถานศึกษา

มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้รับการสนับสนุนและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ตามลำดับ

1.6 ด้านความสมดุลของชีวิต

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ สถานศึกษาให้ผลตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและสวัสดิภาพที่เหมาะสม สามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาให้กับครอบครัวอย่างสมดุล สถานศึกษามีการกำหนดชั่วโมงในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความกดดันหรือคร่ำเคร่งกับงานจนเกินไป และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของบุคลากร ตามลำดับ

1.7 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาพิจารณามอบหมายงานและเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอ ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาโทษในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ตามลำดับ

1.8 ด้านอิทธิพลของครูที่มีต่อการตัดสินใจ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีความภูมิใจในกรงานที่ได้รับและภูมิใจในสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีงาม มีความมั่นคง น่าเชื่อถือ มีเกียรติภูมิและมีชื่อเสียง สถานศึกษาของท่านสนับสนุนและเน้นย้ำให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สถานศึกษาของท่านดำเนินงานภายใต้ความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความภูมิใจให้แก่บุคลากร ตามลำดับ

2. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 1) ครูควรพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามระยะเวลาที่กำหนด และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการก้าวหน้าในวิชาชีพครู 2) สนับสนุนการศึกษาเรียนรู้เพิ่มประสบการณ์ โดยการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาสำหรับครู 3) สถานศึกษาควรมีนโยบายจ่ายค่าทดแทนพิเศษเมื่อปฏิบัติหน้าที่ล่วงเวลาหรือวันหยุด เพื่อเป็นการสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น 4) มีการปรับภาระงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ หน้าที่ ตำแหน่งงานและระดับของเงินเดือน และมีการปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม และ 5) สถานศึกษาควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อจะเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเปิดเผยตรวจสอบได้

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 1) พัฒนาปรับปรุงให้มีแผนเผชิญเหตุฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมและทัศนียภาพให้ทันสมัยเข้ากับสภาพสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อให้สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 2) จัดกิจกรรมให้ความรู้คณะครู นักเรียนและมีการฝึกซ้อมการป้องกันภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินสามารถใช้ความรู้และความสามารถในการรักษาความปลอดภัยของตนเองเบื้องต้นได้

2.3 ด้านสิทธิและความเสมอภาค 1) ส่งเสริมในการเคารพสิทธิเสรี ความเสมอภาคซึ่งกันและกันในสถานศึกษา เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและรับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจ ไม่อคติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 2) มีการแก้ไขปัญหาเมื่อความคิดเห็นไม่ตรงกันควรใช้หลักการและเหตุผลในการแก้ปัญหาพร้อมรับฟัง และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี และ 3) สถานศึกษасร้างกิจกรรมให้ครูและนักเรียนสามารถแบ่งปันความคิดเห็น ความสามารถและการให้สิทธิเสรีภาพให้แก่กันและกัน

2.4 ด้านโอกาสความก้าวหน้า 1) สถานศึกษาควรจัด โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการลงมือทำ เพื่อเรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรง 2) ควรมีโอกาสให้ครูได้ออกแบบความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเองได้ด้วยตัวเอง และ 3) ส่งเสริมปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถและพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

2.5 ด้านมนุษยสัมพันธ์ 1) สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมภายในให้เกิดการสานสัมพันธ์และการร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกให้เกิดสายสัมพันธ์ที่ดีต่อสถานศึกษาและครู และ 3) สร้างโอกาสในการจัดให้มีการบริการวิชาการแก่ชุมชนอย่างสม่ำเสมอและพร้อมช่วยเหลือผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือทั้งในและนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ

2.6 ด้านความสมดุลของชีวิต 1) ครูสามารถวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนให้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบัน และลดภาระงาน และจัดจ้างเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินงานด้านเอกสารให้พอเพียงต่อสถานศึกษา 2) จัดการบริหารเวลา มีวินัย ในการบริหารชีวิตและการทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อไม่กระทบกับการพักผ่อนและครอบครัว 3) ครูควรปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เข้าใจถึงบริบทสถานศึกษาและตัวผู้เรียนอย่างถ่องแท้ และ 4) สถานศึกษาควรวางแผนทางในการลดภาระงานครู ด้านการทำเอกสารอื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และเพิ่มบุคลากรที่ทำงานด้านเอกสารโดยเฉพาะมากขึ้น

2.7 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา 1) จัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ เกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันและการวางแผนเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา 2) ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นผู้นำที่มีศักยภาพและนำพาครูทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ปฏิบัติตน ปฏิบัติงานตามแบบแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ และการปฏิบัติงานควรให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างดีและร่วมแก้ปัญหาและหาทางออกไปพร้อมกัน 3) ปรับเปลี่ยนกฎข้อบังคับบางอย่างที่ตึงจนเกินไป อาจทำให้งานสำเร็จได้อย่างมี

ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และ 4) สร้างแนวทางในการทำงานที่เข้าใจผู้ได้บังคับบัญชา สร้างขวัญและกำลังใจเป็นกลางตัดสินใจด้วยหลักการและเหตุผล

2.8 ด้านอิทธิพลของครูที่มีผลต่อการตัดสินใจ 1) สถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความตระหนักถึงการรับผิดชอบหน้าที่พิเศษนี้ให้เป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน เป็นดั่งแสงสว่าง เพื่อชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตนที่ดี และ 2) วางแนวทางสร้างแรงสนับสนุนให้ครูรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนรวม ให้มีความเชื่อมั่นภูมิใจในอาชีพของตนเองและรู้สึกผูกพันกับองค์กร

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ทักษะการเชื่อมโยงในชีวิตจริงด้วยการวินิจฉัยแบบองค์รวมและแยกองค์ประกอบ ของนักเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดปัตตานี ครั้งนี้ สามารถนำการศึกษา มาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งให้เห็นว่าสถานศึกษาควรจัดการกิจกรรมสานสัมพันธ์ ระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการเชิญบุคลากรภายนอกสถานศึกษา เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้นำท้องถิ่นเข้ามาร่วมกิจกรรมด้วย เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ อันจะนำพาสถานศึกษาและชุมชนก้าวต่อไปได้อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้สถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษามีความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน พัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานให้ดีขึ้น ซึ่งหาก สถานศึกษามีบุคลากรภายในและภายนอกที่มีมนุษยสัมพันธ์ร่วมกันที่ดี สถานศึกษานั้นก็จะสามารถ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่ได้กล่าวว่า ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรมการที่ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตประสบความสำเร็จและมีคุณค่า รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกัน ในความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการสนับสนุนจากกลุ่มที่สังกัดและจากกลุ่มอื่น ๆ ในองค์การมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษา งามมีศรี (2565) ที่ได้ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนแต่ยังขาดการส่งเสริมการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

จากผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ครูควรพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความสามารถอยู่เสมอเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตามระยะเวลาที่กำหนด และเสริมสร้างขวัญกำลังใจและการก้าวหน้าในวิชาชีพครู 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ควรมีการ พัฒนาปรับปรุงให้มีแผนเผชิญเหตุฉุกเฉินเพื่อรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่จะเกิดขึ้น สร้างสภาพแวดล้อม และทัศนียภาพให้ทันสมัยเข้ากับสภาพสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อให้สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการ ปฏิบัติงานสามารถส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี 3) ด้านสิทธิและความเสมอภาคมีการ ส่งเสริมในการเคารพสิทธิเสรี ความเสมอภาคซึ่งกันและกันในสถานศึกษาเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นอย่างเสรีและรับฟังปัญหาด้วยความเข้าใจ ไม่อคติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง 4) ด้านโอกาส ความก้าวหน้า สถานศึกษาควรจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสนับสนุนให้ครูเข้าร่วม กิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการลงมือทำ เพื่อเรียนรู้และได้ประสบการณ์ตรง 5) ด้านมนุษยสัมพันธ์ สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมภายในให้เกิดการสานสัมพันธ์และการร่วมกิจกรรมกับเพื่อน ร่วมงานให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น 6) ด้านความสมดุลของชีวิต ครูสามารถ วางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนให้เท่าทันสถานการณ์ปัจจุบัน และลด ภาระงาน และจัดจ้างเจ้าหน้าที่สำหรับดำเนินงานด้านเอกสารให้พอเพียงต่อสถานศึกษา 7) ด้าน ความสัมพันธ์ทางสังคมของผู้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาให้เกิดความสัมพันธ์ อันดีกับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ เกิดจากการได้ปฏิบัติงานร่วมกันและการวางเป้าหมายที่ ชัดเจนของสถานศึกษา 8) ด้านอิทธิพลของครูที่มีผลต่อการตัดสินใจ สถานศึกษาควรสร้างแรง บันดาลใจ สร้างความตระหนักรู้ถึงการรับผิดชอบหน้าที่พิเศษนี้ให้เป็นต้นแบบที่ดีของผู้เรียน เป็นดั่ง แสงสว่าง เพื่อชี้แนะแนวทางการปฏิบัติตนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดนุสรณ์ คุ่มสุข (2564) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาล บางกรวย (วัดศรีประวัติ) ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมตามความ เหมาะสม เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายและความ รับผิดชอบ โรงเรียนมีความปลอดภัย มีมาตรการรักษาความปลอดภัยภายในเป็นอย่างดี มีการเปิด โอกาสให้ครูได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา เพื่อ พัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น สามารถทำงานร่วมกัน โดยปราศจากความขัดแย้งทางความคิด ภาระงานที่ครูได้รับ มอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีคุณธรรม และมีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์และมีความเข้าใจอันดีกับผู้ปกครอง ชุมชน และผู้นำท้องถิ่น

ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธร ทรัพย์รวงทอง (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการ พัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน เงินเดือนและสวัสดิการผลการศึกษา พบว่า ครูควรมีโอกาสวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง มีโอกาส ค้นหาวิธีการทำงานแบบใหม่อย่างเสรี มีโอกาสในการทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจะดีได้ บุคลากรครูต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น สามารถทำงานร่วมกันโดยปราศจากความขัดแย้ง รวมทั้งสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความภาคภูมิใจให้กับครู ซึ่งจะเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่พัฒนาให้มีประสิทธิภาพทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: กองสวัสดิการแรงงาน.
- Walton, R. (1980). Quality of work life activities: A research agenda. *Professional Psychology*, 11(3), 484–493.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. (2565). *รายงานประจำปี 2565*. พระนครศรีอยุธยา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- อุษา งามมีศรี. (2565). การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 . *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2), 163-176.
- دنุสรณ์ คุ่มสุข. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอนุบาลบางกรวย (วัดศรีประเวศ)*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สาธ ทรัพย์รวงทอง. (2563). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร*, 8(5), 1764-1776.