

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

GUIDELINES FOR DEVELOPING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS, SATTAHIP DISTRICT, CHONBURI PROVINCE

วรรณกร แจ่มแจ้ง¹, เบญจวรรณ ศรีมารุต²

วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Wannakorn Jaemjaeng¹, Benjawan Srimarut²

College of Teacher Education, Phranakhon Rajabhat University

Corresponding Author E-mail : wannakorn.ja@gmail.com¹, Kben404@hotmail.com²

(Received : February 26, 2026; Edit : March 13, 2026; accepted : March 14, 2026)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาเอกชน 11 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 226 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ One-way ANOVA และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำผลที่ได้มาบูรณาการร่วมกับผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบริหารงานอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน โดยครอบคลุมทั้งด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ครูในสถานศึกษาเอกชน, แนวทางการพัฒนา

Abstract

The objectives of this research were to: (1) examine the level of quality of work life of teachers in private schools in Sattahip District, Chon Buri Province; (2) compare the quality of work life of teachers classified by age, marital status, and work experience; and (3) study guidelines for the development of teachers' quality of work life in private schools in Sattahip District, Chon Buri Province. This mixed-methods research involved a sample of 226 teachers from 11 private schools. The research instruments consisted of a questionnaire with a reliability coefficient of .97 and a semi-structured interview form. Quantitative data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and one-way ANOVA, while qualitative data were analyzed through content analysis. The findings from both methods were then integrated.

The results revealed that: (1) the overall and individual aspects of teachers' quality of work life were at a high level, the findings indicated that the aspect with the highest mean score was organizational relationships, whereas the aspect with the lowest mean score was adequate and fair compensation (2) comparisons based on age, marital status, and work experience showed no statistically significant differences in overall and individual aspects; and (3) guidelines for the development of teachers' quality of work life indicated that school administrators emphasized systematic and comprehensive management across all eight dimensions, including fair compensation, working environment, job security, career advancement, work-life balance, and interpersonal relationships, in order to enhance work motivation and improve the effectiveness of teaching and learning in a sustainable manner.

Keywords: quality of work life, private school teachers, development guidelines

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา) มุ่งเน้นให้ความสำคัญ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมาย การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ ต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างเต็มศักยภาพที่ให้ความสำคัญที่ครอบคลุมทั้งในส่วนของพัฒนาทุนมนุษย์ (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2568) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – พ.ศ. 2564) มีหลักการสำคัญคือ “ยึดคนเป็น ศูนย์กลางของการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับคนไทย พัฒนาคคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรม และจริยธรรม การที่จะขับเคลื่อนการปฏิรูป การเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 : 38)การปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้กับบุคลากร การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การรับรู้มีจิตสำนึก มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมี สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่ หลักสูตร ผู้เรียน เนื้อหาสาระ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อร่วมมือกันพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรและที่สำคัญ ต้องตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนให้เจริญเติบโตองงามเป็นบุคคลที่มีคุณค่าของสังคม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 โดยดำเนินร่วมกับทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง(กระทรวงศึกษาธิการ,หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 :7) ครูถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่ใช้วิธีการแห่งปัญญาซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นครูเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมและจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ ซึ่งส่งผลอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตของทุกคนในสังคมตัวข้าราชการครูเองก็ได้รับผลกระทบจากวิกฤตนี้ เช่นกันการให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการศึกษาของเยาวชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) จึงมีความสำคัญที่จะก่อให้เกิด บรรยากาศที่ดีอันมีผลต่อความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้มีความรู้สึกมีความสุขทั้งสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ดังจะเห็นได้จากบทความที่สนับสนุนเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาจึงเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพคน” คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชนในพื้นที่นี้จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ รวมถึงหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอาเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี การช่วยเพิ่มศักยภาพของครูและพัฒนาคุณภาพการศึกษาในพื้นที่ให้ดียิ่งขึ้น ครูเอกชนมีความสำคัญต่อความมั่นคงของระบบการศึกษาและคุณภาพของการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชน ครูที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีความมุ่งมั่นในหน้าที่การทำงาน พร้อมทั้งจะทุ่มเทและรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการลาออกของครู เพิ่มเสถียรภาพของการทำงาน และเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารและครู เป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญ ที่จะดำเนินการให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ที่ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ วิธีการ การบริหารเพื่อการโน้มน้าวจิตใจให้กับครูในสถานศึกษา ให้มีความรัก ผูกพันต่อสถานศึกษา ครูเอกชนในพื้นที่นี้อาจประสบปัญหาบางประการ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป การแข่งขันในองค์กร และการขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร ครูเอกชนมักประสบปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ ปัญหาเรื่องค่าตอบแทน การทำงานเกินชั่วโมง การขาดความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสในการพัฒนาด้านเอง ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างครูและองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จร่วมกัน หากครูขาดความผูกพันต่อองค์กร อาจนำไปสู่การลาออกหรือประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรคำนึงถึงสภาพทางจิตใจเชิงบวกที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์กรและปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้นซึ่งจะแสดงออกมาในการ ปฏิบัติงานที่มีความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ใส่ความพยายามที่เกินกว่าหน้าที่

อาเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีเป็นพื้นที่ที่มีสถานศึกษาเอกชนจำนวนมาก เนื่องจากเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว ฉะนั้น สถานศึกษาเอกชนเป็นกลุ่มบุคลากรทางการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเยาวชนในสังคม สถานศึกษาเอกชนหลายแห่งประสบกับปัญหาการลาออกของครูหรือการเปลี่ยนแปลงบุคลากรในอัตราที่ค่อนข้างสูง (Turnover Rate) ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะในสถานศึกษาเอกชนที่มีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมคุณภาพการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและนักเรียน ซึ่งมีส่วนสำคัญในการรักษาบุคลากรครูให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว (Teacher Retention) เพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษา การสร้างโอกาสและความท้าทายจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

ในพื้นที่ (แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชลบุรี, 2566) อย่างเต็มความสามารถตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังกล่าวข้างต้น โดยการศึกษาเอกชนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในแง่ของการศึกษาทางเลือก และการเพิ่มโอกาสในการศึกษา ทดแทนส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ. 2561-2580) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานที่ดีในสังคม กระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต การพัฒนาตนเองและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม รวมทั้งสนับสนุนด้านวิชาการ และสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2565 : 4)

จากที่กล่าวไว้ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยนี้จึงเห็นความสำคัญและสนใจทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อจำได้นำข้อมูลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวางแผน ปรับปรุง พัฒนากำหนดนโยบายและวิธีการต่างๆที่จะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของครู รวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครู ให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ในการมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครู และสถานศึกษาต่อไป

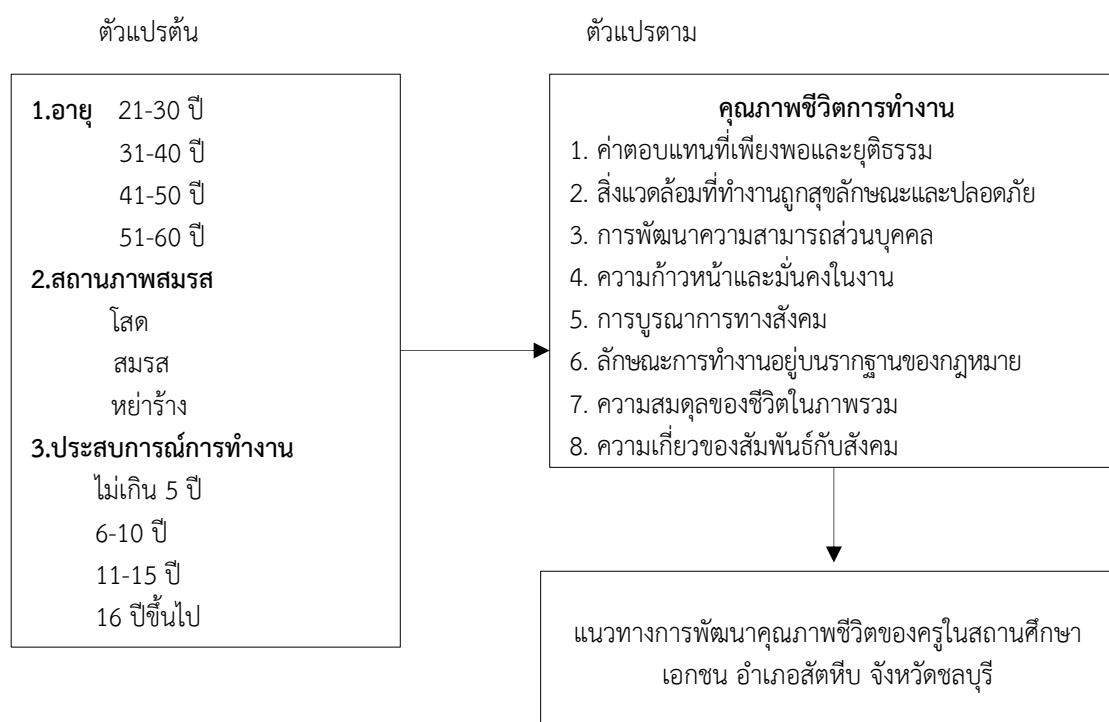
วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี) ปีการศึกษา 2568 จำนวน 11 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 546 คน

2.กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี) จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการใช้ตารางสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 226 คน

3.กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการ ผู้จัดการและผู้รับใบอนุญาต จำนวน 5 คน

ตัวแปร

1.ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน
2.ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cummings (1985, pp. 198-200) ที่ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

5. การบูรณาการทางสังคม 6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย 7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม 8. ความเกี่ยวข้องกับสังคม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

1.แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ การใช้แบบสอบถามมาตราส่วนลิเคิร์ตช่วยวัดความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรีได้อย่างชัดเจนและมีความแม่นยำ โดยสามารถเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากได้สะดวกและนำไปวิเคราะห์ทางสถิติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างทางแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี การสัมภาษณ์ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจำแนกตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) ในการระบุรหัสหลักของข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม
2.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3.ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ
4.นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ
5.ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) และความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ของคำถามแต่ละข้อ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of consistency) ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6.นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7.นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
8.นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97
9.จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป
10.การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถาม
11.ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ และดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมและพิจารณาข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1.ขอหนังสือรับรองจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเอกชน ทั้ง 11 โรงเรียนในอำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล ของครูผู้สอนในโรงเรียนที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2.ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จากการส่งแบบสอบถามไป จำนวน 226 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามไว้ล่วงหน้า โดยผู้ตอบจะได้รับคำถามเช่นเดียวกัน และในลำดับขั้นตอนเดียวกันซึ่งจะช่วยให้ผู้ถามถามได้ตรงประเด็นที่ต้องการ ไม่ออกนอกเรื่อง ไม่เกินขอบเขตที่กำหนดไว้ และข้อมูลที่ได้รับสามารถนำมาประมวลผลได้ โดยมีขั้นตอนการสัมภาษณ์ คือ กำหนดเวลาในการสัมภาษณ์ 20 นาที และนัดหมายกลุ่มผู้ให้ข้อมูล เตรียมอุปกรณ์จดบันทึกให้เหมาะสมกับสถานการณ์แนะนำตัวเอง และสร้างบรรยากาศให้รู้สึกเป็นกันเอง บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์ ป้อนคำถามเหมาะสมกับเวลา และทำการบันทึก

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

- 1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ร้อยละ (Percentage)
- 2.วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)
- 3.วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)
- 4.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย

- 1.ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม อายุ สถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1.อายุ		
1.1 21-30 ปี	83	36.70
1.2 31-40 ปี	79	35.00
1.3 41-50 ปี	55	24.30
1.4 51-60 ปี	9	4.00
รวม	226	100
2.สถานภาพ		
2.1 โสด	106	46.90
2.2 สมรส	113	50.00
2.3 หย่าร้าง	7	3.10
รวม	226	100
3.ประสบการณ์ทำงาน		
3.1 ไม่เกิน 5 ปี	75	33.20
3.2 6-10 ปี	84	37.20
3.3 11-15 ปี	43	19.00
3.4 16 ปีขึ้นไป	24	10.60
รวม	226	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ช่วงอายุ 21 -30 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 79 คนคิดเป็นร้อยละ 35.00 อายุ 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 ตามลำดับ ขณะที่ อายุ 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.00

เมื่อพิจารณาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่โสดจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ หย่าร้าง จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 รองลงมาประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 33.20 และ ประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ตามลำดับ ขณะที่ ประสบการณ์ทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60

2.การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

ด้านที่	คุณภาพชีวิตการทำงานของครู	n =226			อันดับ
		($\bar{X}$)	(S.D.)	ระดับ	
1.	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	4.10	0.78	มาก	8
2.	สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	4.29	0.65	มาก	6
3.	การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	4.34	0.63	มาก	4
4.	ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.39	0.65	มาก	2
5.	การบูรณาการทางสังคม	4.32	0.67	มาก	5
6.	ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	4.26	0.70	มาก	7
7.	ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	4.37	0.62	มาก	3
8.	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.50	0.63	มาก	1
รวม		4.32	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}$ = 4.50, S.D. = 0.63) รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = 0.65) และ ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.62) ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.78)

3.วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.484	3	.495	1.058	.368
	ภายในกลุ่ม	103.816	222	.468		
	รวม	105.300	225			
2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.130	3	.043	.151	.929

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
และปลอดภัย	ภายในกลุ่ม	63.716	222	.287		
	รวม	63.846	225			
3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.448	3	.149	.590	.622
	ภายในกลุ่ม	56.152	222	.253		
	รวม	56.600	225			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.032	3	.344	1.137	.335
	ภายในกลุ่ม	67.196	222	.303		
	รวม	68.229	225			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.329	3	.110	.347	.792
	ภายในกลุ่ม	70.237	222	.316		
	รวม	70.566	225			
6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	1.231	3	.410	1.153	.329
	ภายในกลุ่ม	78.972	222	.356		
	รวม	80.202	225			
7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.342	3	.114	.429	.733
	ภายในกลุ่ม	59.051	222	.266		
	รวม	59.393	225			
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.509	3	.170	.596	.618
	ภายในกลุ่ม	63.188	222	.285		
	รวม	63.697	225			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.403	3	.134	.696	.555
	ภายในกลุ่ม	42.855	222	.193		
	รวม	43.258	225			

จากตารางที่ 3 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.422	2	.211	.448	.639
	ภายในกลุ่ม	104.878	223	.470		
	รวม	105.300	225			
2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.971	2	.486	1.723	.181
	ภายในกลุ่ม	62.874	223	.282		
	รวม	63.846	225			
3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.680	2	.340	1.355	.260
	ภายในกลุ่ม	55.920	223	.251		
	รวม	56.600	225			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	.237	2	.118	.388	.679

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สถานศึกษาเอกชน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ภายในกลุ่ม	67.992	223	.305		
	รวม	68.229	225			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.691	2	.846	2.738	.067
	ภายในกลุ่ม	68.875	223	.309		
	รวม	70.566	225			
6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐาน ของกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.966	2	.483	1.360	.259
	ภายในกลุ่ม	79.236	223	.355		
	รวม	80.202	225			
7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.128	2	.064	.240	.787
	ภายในกลุ่ม	59.265	223	.266		
	รวม	59.393	225			
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.078	2	.039	.137	.872
	ภายในกลุ่ม	63.619	223	.285		
	รวม	63.697	225			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.254	2	.127	.658	.519
	ภายในกลุ่ม	43.005	223	.193		
	รวม	43.258	225			

จากตารางที่ 4 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน สถานศึกษาเอกชน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.931	3	.310	.660	.577
	ภายในกลุ่ม	104.369	222	.470		
	รวม	105.300	225			
2. สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.791	3	.264	.929	.428
	ภายในกลุ่ม	63.054	222	.284		
	รวม	63.846	225			
3. การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.251	3	.084	.330	.804
	ภายในกลุ่ม	56.348	222	.254		
	รวม	56.600	225			
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.024	3	.341	1.128	.339
	ภายในกลุ่ม	67.204	222	.303		
	รวม	68.229	225			
5. การบูรณาการทางสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.860	3	.287	.913	.435
	ภายในกลุ่ม	69.706	222	.314		
	รวม	70.566	225			
6. ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐาน ของกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	.821	3	.274	.765	.515
	ภายในกลุ่ม	79.382	222	.358		

	รวม	80.202	225			
7. ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.009	3	.003	.012	.998
	ภายในกลุ่ม	59.383	222	.267		
	รวม	59.393	225			
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.279	3	.093	.325	.807
	ภายในกลุ่ม	63.418	222	.286		
	รวม	63.697	225			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.164	3	.055	.281	.839
	ภายในกลุ่ม	43.095	222	.194		
	รวม	.931	3	.310	.660	.577

จากตารางที่ 5 พบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จำแนกตามอายุ โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี จากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน สรุปได้ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของครูในสถานศึกษาเอกชน สรุปได้ว่า การกำหนดอัตราเงินเดือนของครูโรงเรียนเอกชนในปัจจุบันเป็นไปตามวุฒิการศึกษาและหลักเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนด อย่างไรก็ตาม ค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าวยังไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันอย่างเพียงพอ ดังนั้น แนวทางสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู คือ การผลักดันให้ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนให้ใกล้เคียงกับครูในระบบราชการมากยิ่งขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สรุปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู โดยโรงเรียนมีการจัดโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบสภาพแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ ผ่านการดำเนินงานของฝ่ายอาคารสถานที่ ซึ่งทำให้ปัญหาด้านอาคารสถานที่และห้องทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมุ่งเน้นการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของครู

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ในด้านการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคล ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดสร้างสรรค์และแนวทางการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียน โรงเรียนสนับสนุนให้ครู โดยเฉพาะครูรุ่นใหม่ ได้แสดงผลงานอย่างเต็มศักยภาพสถานศึกษาเอกชนควรจัดให้มีแผนพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จะมุ่งเน้นการสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เป็นธรรม และเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจ ความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยมีแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญ ดังนี้ สถานศึกษาเอกชนควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครู

5. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านบูรณาการทางสังคม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมในสถานะหัวใจของการบริหารสถานศึกษา โดยเน้นว่าความสำเร็จขององค์กรไม่สามารถเกิดจากบุคคลใดบุคคลหนึ่ง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่าย โรงเรียนจึงมีการจัดโครงสร้างทีมการทำงานทั้งในระดับองค์กร ระดับสายชั้น และระดับกลุ่มสาระ โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมการรับฟังความคิดเห็น การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการตัดสินใจร่วมกันภายใต้กติกาที่ชัดเจน เช่น การอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ในที่ประชุม และยึดถือมติร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้งส่วนบุคคล ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความยุติธรรมและเข้มแข็ง

6. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของ

กฎหมาย เน้นการบริหารจัดการงานบุคคลและการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อคุ้มครองสิทธิของครูและสร้างความเป็นธรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญ สถานศึกษาเอกชนควรจัดให้มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายการศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยประกาศให้ครูและบุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

7. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม สรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานในภาพรวม มุ่งเน้นการบริหารจัดการงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสมดุลระหว่างภาระงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ และชีวิตส่วนตัวของครู เพื่อส่งเสริมสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยมีแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญ ดังนี้สถานศึกษาเอกชนควรบริหารจัดการภาระงานของครูให้มีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ โดยลดงานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน และจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับชั่วโมงการสอนและภารกิจอื่น ๆ เพื่อไม่ให้ครูเกิดภาวะงานล้นเกิน (Work Overload) ส่งเสริมความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมของบริบทของสถานศึกษานั้นๆ

8. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างบทบาทคุณค่า และภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพครูในสายตาของสังคม เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและได้รับการยอมรับจากชุมชน และสังคมโดยรวม โดยมีแนวทางการส่งเสริมที่สำคัญ ดังนี้สถานศึกษาเอกชนควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมบริการวิชาการแก่ชุมชน

9.แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวม สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนควรเป็นการพัฒนาอย่างรอบด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม จิตใจ และวิชาชีพ โดยเน้นการส่งเสริมศักยภาพบุคลากร การสร้างคุณธรรม ความมั่นคง และอิสระทางความคิด ตลอดจนการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความผูกพันต่อองค์กร มองว่า "การมีส่วนร่วม" คือกุญแจสำคัญ โรงเรียนควรใช้ระบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่เอาความต้องการของบุคลากรเป็นตัวตั้ง โดยมุ่งเน้นการสร้าง "ความสุขในที่ทำงาน" ควบคู่ไปกับ "ประสิทธิภาพการแข่งขัน" เพื่อลดอัตราการลาออกและรักษาครูเก่งให้อยู่กับ โรงเรียนไปในระยะยาว "การบริหารด้วยความจริงใจและข้อมูล" ผู้บริหารต้องใช้ข้อมูลต่างๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาจุดบกพร่องในการทำงาน และใช้ความเห็นอกเห็นใจในการแก้ปัญหาเพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูครูในสถานศึกษาเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความสมดุลของชีวิตในภาพรวม และ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูสถานศึกษาเอกชน ในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีได้รับเงินเดือนตรงเวลา เหมาะสมและเพียงพอกับการใช้จ่าย อีกทั้งโรงเรียนยังเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองตามความสนใจ ตามความถนัดของตนเองเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและเกิดผลดีต่อสถานศึกษาสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริมาศ เสนาะล้ำ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง (2560) ที่ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ได้รับการสอบถามภาระงานตามโครงสร้างของการปฏิบัติงานของสถานศึกษาได้ตรงตามความรู้ความสามารถของครูแต่ละคน มีปริมาณงานที่เหมาะสม จึงส่งผลทำให้ครูมีความพอใจในปริมาณภาระงานที่ได้รับมอบหมายกับเงินเดือนที่ได้รับ จึงส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ที่ศึกษาเรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนมาตาบุตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก

3.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนอย่างถูกสุขลักษณะ ได้แก่ การจัดสถานที่ อาคารเรียน ให้เอื้อต่อการควบคุมดูแล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมต่างในบริเวณสถานศึกษาต่างๆให้อยู่ในสภาพที่ดี เพื่อสร้างความปลอดภัยจากเชื้อโรค โรค การเจ็บป่วย รวมถึงอุบัติเหตุต่างๆ ทั้งนี้ สถานที่ตั้งของสถานศึกษาอยู่ในที่ที่เหมาะสม การเดินทางสะดวก ผู้บริหารเห็นความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆที่จะส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูดี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภักดิ์ วงศ์ภักดิ์ (2561) ได้ศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปัจจัยด้านความท้อแท้ในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส สันป่าแก้ว (2559) ได้ศึกษาเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาตาบุตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตาม คะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล สิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย และระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

4.ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเท่าทันความเปลี่ยนแปลง ด้านนวัตกรรมต่างๆ ได้แสดงศักยภาพตามความถนัดและความสนใจ โดยมอบหมายบทบาทหน้าที่หรือภารกิจพิเศษที่สอดคล้องกับความสามารถของครู เพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในตนเองและแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การมีระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาความสามารถของครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์และการยอมรับในผลงานของครูอย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้ครูเกิดความมั่นใจและสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง (2560) ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน และแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ให้โอกาสแก่ครูในการศึกษาการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และควรมีการปรับปรุงการมอบหมายงานพิเศษนอกเหนือจากงานสอน โดยผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักความสามารถและหลักการหาคนที่เหมาะสมมาทำงานที่ได้กำหนดไว้ใน การมอบหมายงานพิเศษ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทร เทพสถิตย์ (2565) ได้ศึกษา ได้ศึกษา 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 2) คุณภาพชีวิต การทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สุพรรณบุรีพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก

5.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนได้ประสบความสำเร็จ ทำให้ครูภาคภูมิใจ ครูมีความก้าวหน้าและได้รับความชื่นชม กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสตึก จังหวัดชลบุรี ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบริบททางพื้นที่และการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอกชนที่เอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ อำเภอสตึก เป็นพื้นที่ที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สถานศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญในการรองรับความต้องการด้านการศึกษาของชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งนำไปสู่ความมั่นคงในการดำเนินงานของสถานศึกษาและความมั่นคงในการจ้างงานของครู สถานศึกษาเอกชนในพื้นที่สอดคล้องกับ งานวิจัยของมินตรา แดงสว่าง (2561) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียน ประถมศึกษา อำเภอพนสนธิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนสนธิคม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6.ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอ

สัตหีบ จังหวัดชลบุรี การยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนจากการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมจนได้รับการยอมรับ บริบทการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ซึ่งครูได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและชุมชนอันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบและทุ่มเท ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและความไว้วางใจระหว่างสถานศึกษา ครู และชุมชนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนยังมีลักษณะของการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ และการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ คำรณ (2566) ได้ศึกษาเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต พบว่า ด้านการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค อยู่ในระดับมาก

7.ด้านลักษณะการทำงานบนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานตามกรอบกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้ครูมีความมั่นใจและความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติในการทำงานที่ชัดเจน สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน กฎหมายการศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น การจัดทำสัญญาจ้างที่ระบุสิทธิหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูอย่างเป็นธรรม การกำหนดชั่วโมงการปฏิบัติงาน ภาระงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งช่วยลดความคลุมเครือและข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของครู โดยจัดให้มีระบบการดูแลและคุ้มครองด้านสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สิทธิประโยชน์อื่น ๆ รวมถึงการให้ข้อมูลและความรู้ด้านสิทธิ หน้าที่ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่ครูอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเกิดความมั่นใจในสถานะการทำงานของตนเอง ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านลักษณะการทำงานบนรากฐานของกฎหมาย โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ เขมินท์ อุ่นศิริ (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินี บุรีระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้าน การทำงานบนรากฐานของกฎหมาย แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนี้ การแก้ปัญหาสภาพอากาศภายในโรงเรียน การ ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ภายในโรงเรียน การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ค่าตอบแทนพิเศษ การพัฒนา วิชาชีพครู การพิจารณาการรับย้าย หรือการบรรจุแต่งตั้ง ประวัติการทำงาน ความตั้งใจในการทำงาน การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก

8.ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชนอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ลักษณะการบริหารจัดการงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของสถานศึกษาเอกชนในอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ที่เอื้อต่อการสร้างสมดุลระหว่างภาระงานในหน้าที่ความรับผิดชอบกับชีวิตส่วนตัวของครู การกำหนดภาระงานและชั่วโมงการปฏิบัติงานของครูอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และความสามารถของครูแต่ละคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่กระทบต่อเวลาส่วนตัวและครอบครัวมากเกินไป โดยมีความยืดหยุ่นในการจัดตารางสอน การมอบหมายงาน และการอนุญาตให้ใช้สิทธิการลาอย่างเหมาะสม มีระบบสาธารณูปโภคที่ค่อนข้างสมบูรณ์ ยังเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ครูสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างสมดุล ทั้งในด้านการเดินทาง การพักผ่อน และการใช้เวลาร่วมกับครอบครัว ส่งผลให้ครูมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริมาศ เสนาะล้ำ (2560) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ด้านความสมดุลของชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

9.ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูในสถานศึกษาเอกชนอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ตั้งอยู่ในชุมชน มีความเอาใจใส่ มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมการเยี่ยมบ้านนักเรียนเป็นรายบุคคล มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆของทางชุมชนตามโอกาสเป็นปกติ มีการสร้างสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสถานศึกษา สถานศึกษาเอกชนในพื้นที่มีการส่งเสริมให้ครูดำเนินกิจกรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเข้าใจในบริบทครอบครัวและสภาพความเป็นอยู่ของผู้เรียน อันนำไปสู่การจัดการเรียนการสอนและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนตามโอกาสอย่างสม่ำเสมอ เช่น กิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมสาธารณประโยชน์ และกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตในชุมชน ซึ่งช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพครู และทำให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้และการพัฒนาสังคม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และสถานศึกษาอื่น ๆ ในพื้นที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศลิลดา สายศรี (2562) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพรณ สิทธิ์เรือง (2566) ศึกษาสภาพปัจจุบัน ความคาดหวังที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมทางสังคม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี ในฐานะหน่วยงานต้นสังกัด โดยมี กลุ่มส่งเสริม

การศึกษาเอกชน เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ในการกำกับ ดูแล การดำเนินการต่างๆ ของ โรงเรียนเอกชน สามารถนำข้อมูลจากผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชน อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี ไปใช้ในการกำหนดเป็นนโยบายในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น งานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูในสถานศึกษาเอกชน จัดการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อำเภอสัตหีบ ในจังหวัดชลบุรี ในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ปรับปรุง และกำหนดพัฒนา แผนปฏิบัติการ เพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน และด้านค่าตอบแทนเพียงพอ รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ครูได้รับเงินเดือนเพียงพอกับภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือส่งเสริมครูให้ได้รับเงินพิเศษ ได้สิทธิค่าเบี้ยเลี้ยง ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับระยะเวลาของปฏิบัติงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน และการแบ่งหน้าที่การทำงานหรือการมอบหมายงานอย่างยุติธรรม เพื่อให้ได้งานบรรลุความสำเร็จ และอีกด้านคือการจูงใจในการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ครูที่สถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงานดีกว่าครูที่มีสถานภาพสมรส ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นใน องค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของครูให้กลับมามีความทุ่มเทในการทำงาน และมุ่งสู่เป้าหมาย เดียวกัน เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จและครูมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดอื่นๆ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ใน กำหนดนโยบาย ปรับปรุง และกำหนดพัฒนา แผนปฏิบัติการของโรงเรียน ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนที่ดีขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาเอกชนเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียดจากการทำงาน หรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์และอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) ควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเอกชน และศึกษาประสิทธิผลของการนำแนวทางดังกล่าวไปใช้จริง เพื่อให้การวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2553). กรุงเทพมหานคร: กรมสามัญศึกษา.
- เกศินี สันตะโปะ. (2560). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาของศูนย์การศึกษาพิเศษ เขตการศึกษา 12 จังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เขมินท์ อุณศิริ. (2562). คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จินตนา อุ่มครุฑ. (2562). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธนภัทร เทพสถิต. (2565). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นัฐนรา ราตรี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประภาพรพรณ สิ่งเรือง. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 116 ตอนพิเศษ 74 ก, 1–23.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. (2551, 11 มกราคม). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 125 ตอนพิเศษ 7 ก, 29–69.
- มินตรา แดงสว่าง. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอพนัสนิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลลิดา สายศรี. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของครู โรงเรียนเอกชนจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ศิริมาศ เสนาะล้ำ. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2566–2570. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลเจียฮั่ว.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดชลบุรี. (ม.ป.ป.). แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2566–2570.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน: สภาพและแนวทางการสนับสนุน. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สุภาภรณ์ แก้วสุฟอง. (2560). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสาวรส สันป่าแก้ว. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนบ้านมาตาบุตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. งานนิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรางคณา ดำริห์. (2566). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายนครรังสิต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change* (8th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.



Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization development and change**. Minnesota: West Publishing.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.