

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวม

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 151 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 64.24 มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 ตำแหน่งข้าราชการ มีจำนวน 102 คนคิดเป็นร้อยละ 68.87 กลุ่มสาระการงานอาชีพ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 20.53 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001บาทขึ้นไป มีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด มีจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 67.55

ส่วนที่ 2 ปัจจัยข้อมูลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1.ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.70 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมาท่านไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 และการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79

2.ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกคือ ความสามารถเป็นที่พึงของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และมีสมารถตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทางโรงเรียนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สามารถเดินทางมายังโรงเรียนฯ ได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 การยอมรับในกฎระเบียบของทางโรงเรียนฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนฯ จัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 การทำงานที่โรงเรียนสันกำแพงมีความหมาย และมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และความความรู้สึกว่างานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และปัจจัยย่อยความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

7.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1. จำแนกตามเพศ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ระหว่างเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1.บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี

2.บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

3.บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยด้านการมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-50ปี

4. บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปีและ 41-50 ปี

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

2. บุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

3. บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

4. บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

5. บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

6. บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ 20-40 ปี

จำแนกตามสถานภาพ

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ระหว่างสถานภาพ โสด สมรส และหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. บุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

2. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพงจังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

3. บุคลากรที่มีสถานะสมรสและหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

4. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

5. บุคลากรที่มีสถานะสมรสและหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

6. บุคลากรที่มีสถานะหย่า/หม้าย มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า

1. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

2. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

3. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสดและหย่า/หม้าย

4. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

5. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสดและหย่า/หม้าย

6. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

7. บุคลากรที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีสถานะ โสด

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า

พนักงานที่มีสถานะสมรส มีความคิดเห็นในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่า พนักงานที่มีสถานะ โสด

3. จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

1. พนักงานที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโทและสูงกว่าปริญญาโทมีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี

4. จำแนกตามตำแหน่ง

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ที่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ และลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถจัดการความเครียดจากการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยคู่ความพึงพอใจในความเป็นตัวเองของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีความหมายและมีความสำคัญ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว และบุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว
ด้านความมั่นคงในชีวิตพบว่า

1. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

2. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

4. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการและลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

5. บุคลากรที่มีตำแหน่งข้าราชการ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว

5. จำแนกตามแผนกงาน

พบว่า บุคลากรโรงเรียนสันกำแพง ที่มีแผนกงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

- 1.ฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง
- 2.ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง และฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า นักการภารโรง
- 3.ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง และฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอน และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มากกว่า นักการภารโรง
- 4.บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง
- 5.ฝ่ายบริหาร มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า ฝ่ายสนับสนุนการสอน พนักงานอัตราจ้างและนักการภารโรง และบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

- 1.บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง
- 2.ฝ่ายบริหารและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยงานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง
- 3.ฝ่ายสนับสนุนการสอนและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความรู้สึกร่างงานของตนเองมีคุณค่าแก่สังคม มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง
- 4.บุคลากรกลุ่มสาระฯและนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่า ฝ่ายบริหารและพนักงานอัตราจ้างและนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมากกว่าฝ่ายสนับสนุนการสอน

ด้านความมั่นคงในชีวิตพบว่า

- 1.ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

2.ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า พนักงานอัตราจ้างและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า นักการภารโรง

3.ฝ่ายบริหาร และกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า นักการภารโรงและกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

4.ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอน กลุ่มสาระฯและนักการภารโรง มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอมากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

5.บุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า พนักงานอัตราจ้างและนักการภารโรง

6.ฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนการสอนและบุคลากรกลุ่มสาระฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า พนักงานอัตราจ้าง

7.จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

8.จำแนกตามอายุงาน

พบว่า บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง ที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความคิดเห็นในด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

ด้านจิตใจ พบว่า

1.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

2.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

3.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจัยย่อยความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวของบุคลากร มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี

ด้านจิตวิญญาณ พบว่า

- 1.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี
- 2.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี
- 3.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-10 ปี

4.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานที่ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี

5.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

ด้านความมั่นคงในชีวิตพบว่า

1.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

2.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี

3.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 1-5 ปี

4.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

5.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี

6.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

7.บุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นในปัจจุบันย่อ่งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มากกว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ในด้านต่างๆ ทั้ง 6 ด้าน พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการศึกษานิคมน กันตะคะนันท์ (2548) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากด้วยเช่นกัน และเมื่อแยกศึกษาเป็นรายด้านปัจจัยทั้ง 6 ด้านพบว่าบุคลากรโรงเรียนสันกำแพง มีคุณภาพชีวิตในทุกด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ซึ่งการที่พนักงานมีความคิดเห็นต่อทุกปัจจัยในระดับมากนั้น อาจเป็นผลมาจากการที่โรงเรียนให้สวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเพียงพอ อีกทั้งยังเป็นโรงเรียนต้นแบบ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝัน ที่มีความเอาใจใส่ที่จะพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นการจัดการศึกษาคุณงามความดี การอบรมหลักสูตรต่างๆ และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อที่จะได้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งบุคลากรจะต้องมีความริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่กล่าวว่า “โรงเรียนสันกำแพงมุ่งเน้นคุณธรรม นำความรู้ คู่เทคโนโลยี สุวิถีไทย ใส่ใจคุณภาพชีวิต มีกระบวนการคิดก้าวไกล ภายใต้การพัฒนาสิ่งแวดล้อม น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คู่เคียงชุมชน เป็นพลเมืองโลก” ซึ่งจะเห็นได้ว่าโรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักเรียน จึงสอดคล้องกับผลการศึกษาในครั้งนี้

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากร โรงเรียนสันกำแพงที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของละอองดาว ปานโปรง (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพวรรณ วีโรพาสีทิ (2550) ที่พบว่าข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยองที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนให้ความสำคัญของเพศอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกหรือกีดกันทางเพศ การประเมินผลงานขึ้นอยู่กับคุณภาพงานเป็นหลัก จึงส่งผลให้การศึกษาพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพงที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันท์ วิริชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและด้านความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพงที่มีสถานภาพ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด ที่มีสถานภาพ ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ มีข้อค้นพบประเด็น ดังนี้

ปัจจัยด้านร่างกาย

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อย ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่าแต่ขาดในเรื่องของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ปัจจัยด้านจิตใจ

บุคลากรฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระฯ มีการจัดการความเครียด มีความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ที่คิดว่า พนักงานอัตราจ้าง บุคลากร โรงเรียนสันกำแพงบางส่วน ไม่สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพงยังรู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานไม่เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และยังรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ บุคลากรส่วนมากสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพง รู้สึกว่ายังขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนฯ จัดให้และยังขาดข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ นอกจากนี้บุคลากรสามารถเดินทางมายังโรงเรียนฯ ได้อย่างสะดวก

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

บุคลากร โรงเรียนสันกำแพงที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไปไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ และยังมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี ตลอดจนบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการมากกว่าบุคลากรที่มีอายุระหว่าง 31-50 ปี

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จะสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอได้ดีกว่าบุคลากรที่มีอายุ 20-30 ปี

พนักงานอัตราจ้าง รู้สึกว่า ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถน้อยเกินไปเมื่อเทียบกับ ฝ่ายบริหารและกลุ่มสาระ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนสันกำแพง มีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู หรือผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจัยด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากอยู่แล้ว ควรคงสภาพไว้และพัฒนาให้ดียิ่งๆขึ้นไป ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเป็นธรรม โดยดูความสมเหตุสมผล เช่น กรณีที่ครูต้อง ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ครูควรมีโอกาสได้รับมอบหมายงานหน้าที่พิเศษนอกเหนือจากงานปกติ และมีการประกาศเกียรติคุณแก่ครูที่เสียสละ

อุทิศตนเพื่องาน โดยโรงเรียนต้องเผยแพร่ผลงาน หรือผลการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งผลการดำเนินงานของโรงเรียนให้ชุมชนทราบอย่างสม่ำเสมอ

2.ผู้บริหารระดับสูง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการกำหนดหลักสูตร การฝึกอบรมด้านการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยจัดสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรเปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษา ดูงาน หรือเข้ารับการอบรม สัมมนา และมีการสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อแก่ครู โดยให้สิทธิ์แก่ครูทุกคนอย่างเท่าเทียม และมีการพิจารณาอย่างยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อที่ครูจะได้นำความรู้กลับมาพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 51 ปีขึ้นไปมีความคิดที่จะออกไปหางานที่ใหม่ทำ อยู่ในระดับต่ำที่สุด ดังนั้นหากโรงเรียนฯ สามารถทำให้บุคลากรทำงานที่โรงเรียนฯ ได้จนถึงอายุ 51 ปี ก็จะช่วยลดอัตราการลาออก ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าเมื่อคนเรามีอายุมากขึ้น จะมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานน้อยลง ไม่ต้องการการเรียนรู้งานใหม่ ไม่ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองมีอยู่ค่อนข้างสูงกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น

4.เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปรู้สึกว่าได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถสูง ดังนั้นในการพิจารณาให้ผลตอบแทนการทำงานแก่พนักงานกลุ่มนี้ โรงเรียนฯ ควรทำการสำรวจถึงความต้องการของบุคลากรว่าระหว่างการเลื่อนขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการให้สวัสดิการด้านอื่นๆ เป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่ากัน เนื่องจากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในรายได้ที่ตนได้รับอยู่แล้วนั้น การเพิ่มเงินเดือน อาจจะไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งบุคลากรกลุ่มนี้อาจมีความต้องการในด้านอื่นๆ เช่น สวัสดิการการรักษาพยาบาล การศึกษาบุตร ก็เป็นไปได้

5.เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นว่างานที่สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิตอยู่ในระดับต่ำ อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีสถานภาพโสด ยังมีความต้องการที่จะหาประสบการณ์ใหม่ในชีวิต จึงมีความคิดว่างานที่ทำอยู่ยังไม่เหมาะกับตัวเอง ดังนั้นทางโรงเรียนฯ จึงควรจัดการอบรม สัมมนา ในหัวข้อการสร้างเป้าหมายในชีวิต เพื่อให้บุคลากรในกลุ่มนี้เกิดความเข้าใจ เพื่อให้ทราบความต้องการที่แท้จริงของตนเอง หรือเพื่อให้เกิดวิธีคิดใหม่ ให้บุคลากรสามารถทำงานในโรงเรียนได้อย่างมีความสุข และทำงานด้วยความทุ่มเท อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตนเองวางไว้

6.เนื่องจากบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส หรือมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไปมีความสามารถในการจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม และมีความสามารถในการเก็บออมเงินไว้ใช้ยามจำเป็นได้มากกว่าบุคลากรกลุ่มอื่น อาจเนื่องมาจากบุคลากรในกลุ่มนี้ มีภาระและหน้าที่ทางด้าน

ครอบครัวเพิ่มมากขึ้น ทำให้มีแนวโน้มในการวางแผนรายรับ รายจ่ายมากกว่าบุคคลากรกลุ่มอื่น ดังนั้น โรงเรียนฯ จึงควรส่งเสริมการวางแผนการใช้จ่าย ตามหลักที่ถูกต้องเพื่อให้การเก็บออมเงินมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เช่นการทำบัญชีครัวเรือน หรือสนับสนุนให้บุคลากรนำเงินไปลงทุนในสหกรณ์ของโรงเรียน เพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนในรูปของเงินปันผล หรือดอกเบี้ยที่สูงกว่าสถาบันการเงินอื่นๆ

7. เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวมีความสามารถในการจัดการความเครียดจากการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในความเป็นตัวเอง รู้สึกพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ และรู้สึกว่าสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นทางโรงเรียนฯ ควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา ให้แก่บุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อที่จะใช้หลักธรรมมาช่วยบำบัดความเครียดจากการทำงาน และสร้างความพึงพอใจในตนเอง ในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ ซึ่งกิจกรรมที่จัดเช่น การฟังเทศน์ ฟังธรรม จากพระสงฆ์ การร่วมทำบุญในวันพระกับชุมชน เป็นต้น

8. ลูกจ้างชั่วคราวมีความคิดเห็นว่าการทำงานที่โรงเรียนฯ มีความหมายและมีความสำคัญ งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานที่ใหม่ทำ และมีส่วนช่วยเผยแพร่ชื่อเสียงของโรงเรียนฯ อยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นทางโรงเรียนฯ ควรตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มลูกจ้างชั่วคราวมากกว่ากลุ่มอื่น อาจมีการจัดที่ปรึกษา เพื่อคอยให้คำแนะนำ โดยอาจจะมอบหมายให้บุคลากรที่อยู่ในฝ่ายแนะแนว มาเป็นที่ปรึกษาและให้ความรู้ เกี่ยวกับการทำงาน เป้าหมายในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ของงานที่ทำ และของโรงเรียนฯ ว่าเป็นงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้น

9. เนื่องจากข้าราชการ หรือบุคลากรที่มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าคุณค่าของตนเองได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ทำอยู่ทุกวันนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานที่ใหม่ทำ มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ชื่อเสียงของทางโรงเรียนฯ และภูมิใจที่ได้ทำงานที่โรงเรียนฯ อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากบุคลากรที่เป็นข้าราชการ หรือมีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป คิดว่าชีวิตมีความมั่นคงแล้ว ดังนั้นหากโรงเรียนฯ มอบหมายให้บุคลากรเหล่านี้ ร่วมมือกันสร้างสรรค์ผลงาน หรือช่วยกันสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียนฯ ก็จะทำให้เป็นไปได้ง่ายขึ้น เนื่องจากว่าบุคลากรกลุ่มนี้มีความภาคภูมิใจในตัวเอง ภาคภูมิใจในองค์กร สามารถสร้างคุณค่าให้แก่โรงเรียนฯ และสังคมได้

10. เนื่องจากพนักงานอัตราจ้างมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ จิตวิญญาณ และความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับบุคลากรกลุ่มอื่นๆ ดังนั้นทางโรงเรียนฯ จึงควร

เพิ่มความสำคัญ ในการสอบถามถึงความต้องการของบุคลากรกลุ่มนี้ เพื่อให้การตอบสนองเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ตามที่ผู้รับต้องการ เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น

นอกจากนี้แล้วทางโรงเรียนสันกำแพง ควรนำเรื่องการสร้างความสุขในที่ทำงาน Happy 8 มาใช้เพื่อแนวทางในการสร้างความสุขและสมดุลให้กับบุคลากรในโรงเรียนฯ ดังนี้

11.ด้านร่างกาย เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดในเรื่องของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ซึ่งเกิดจากการที่มีประชุมหลายครั้งในแต่ละเดือนทำให้ต้องทำงานและการบ้านของนักเรียน ไปตรวจที่บ้าน ดังนั้นทางโรงเรียนฯ ควรนำหลัก Happy Body และ Happy Relax มาใช้โดยการสร้างกิจกรรม

12.ด้านจิตใจ เนื่องจากพนักงานอัตราจ้างมีการจัดการความเครียดได้ไม่ค่อยดีนัก ไม่สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวและยังไม่มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ ตลอดจนมีบุคลากรบางส่วนไม่สามารถปรึกษาหัวหน้าเมื่อมีปัญหาในการทำงาน ดังนั้นทางโรงเรียนฯ ควรนำหลัก Happy Heart ,Happy Soul และ Happy Society มาใช้เพื่อช่วยบุคลากรจัดการความเครียดที่เกิดจากการทำงาน มีเมตตา มีคุณธรรมต่อเพื่อนร่วมอาชีพ และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูผู้น้อยกับหัวหน้า เพื่อให้พนักงานอัตราจ้างสามารถรับมือและจัดการความเครียดได้

13.ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม เนื่องจากบุคลากรโรงเรียนฯ ยังรู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานไม่เป็นคนในครอบครัวเดียวกัน และยังรู้สึกว่าสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร ทางโรงเรียนควรนำเรื่อง Happy Society มาใช้ โดยการทำให้บุคลากรมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานอยู่ เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

14.ด้านสิ่งแวดล้อม เนื่องจากบุคลากรยังรู้สึกว่าขาดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางโรงเรียนฯ จัดให้ โรงเรียนฯ ควรนำ Happy Body มาใช้ โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวก ด้วยหลักการที่ว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขกาย มีสุขภาพที่ดีแล้ว จะก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพตามมา

ส่วนในเรื่องบุคลากรยังขาดข้อมูลความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ โรงเรียนฯ ควรนำ Happy Brain มาใช้ โดยการเสริมสร้างความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ ช่วยกันแก้ไขสร้างองค์ความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนเผยแพร่องค์ความรู้นั้น เพื่อสร้างให้เกิดความปลอดภัยในระยะยาว

15.ด้านจิตวิญญาณ เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป ไม่มีความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่แล้ว ทางโรงเรียนฯ ควรนำเรื่อง

ส่วนบุคลากรที่มีอายุ 31-51 ที่คิดว่าไม่สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ทางโรงเรียนฯ ควรนำเรื่อง Happy Soul และ Happy Relax มาใช้เพื่อให้บุคลากรที่มีอายุ

31-51 ปีได้ใช้เวลาบางส่วนมาดำเนินกิจกรรมทางศาสนาได้ตามต้องการและนำข้อคิดที่ได้จากการดำเนินกิจกรรมทางศาสนาไปปรับใช้กับชีวิตประจำวันและกิจกรรมการทำงาน

16.ด้านความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุน้อยกว่า 51 ปี ยังคิดว่างานที่ทำอยู่ในขณะนี้ยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ทางโรงเรียนฯควรนำเรื่อง Happy Brain มาใช้เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทำงานอย่างมีความคิดกว้างไกล เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเอง

ส่วนพนักงานอัตราจ้างที่รู้สึกว่ารายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถน้อยไปเกินไปเมื่อ ทางโรงเรียนฯควรนำเรื่อง Happy Brain และ Happy Money มาใช้เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองไปเป็นบุคลากรส่วนอื่น เช่นการสอบบรรจุเป็นฝ่ายสนับสนุนการสอน ที่มีเงินเดือนสูงกว่า ตลอดจนให้ความรู้การใช้จ่าย การมีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง