

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม
QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER NAKHON PATHOM
CITY MUNICIPALITY

จินดา กานต์ คงเดชาชาญ¹

นพดล เจนอักษร²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม จำนวน 7 แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ พนักงานครูเทศบาล ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และ ครู จำนวน 183 คน รวมทั้งสิ้น 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานครูเทศบาล จำนวน 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน (Walton) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The purposes of this research were to determine 1) the quality of work life of teachers in schools under Nakorn Pathom City Municipality, and 2) the comparison of the quality of work life of teachers in schools under Nakorn Pathom City Municipality, based on their perception. The samples were 7 schools under Nakorn Pathom City Municipality. The respondents were teachers in schools under Municipality consisting of 18 administrators, and 183 teachers, with the total of 201. The research instrument was a questionnaire on quality of work life in 8 aspects, based on the concept of Walton. The statistics applied in data analysis were frequency (f), percentage (%), arithmetic mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and t-test.

The findings revealed as follows:

1. The quality of work life of teachers in schools under Nakorn Pathom City Municipality, overall, was at a high level; except for the adequate and fair compensation aspect which was found at a middle level.

2. Overall, the quality of work life of teachers in schools under Nakorn Pathom City Municipality, based on their perception was different at .05 level of statistical significance.

Keyword: Quality of work life

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

² อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

บทนำ

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สิ่งสำคัญคือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน การที่คนๆ หนึ่งจะมีคุณภาพชีวิตในระดับใดขึ้นอยู่กับการศึกษาซึ่งเปรียบได้กับรากฐานของชีวิต ความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง และในหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ ส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และส่วนที่ 3 การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ดังนั้นการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครปฐม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย จัดอยู่ในส่วนที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อม ในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547: 5-6, 26-27) ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียน

บรรลุจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และช่วยให้การดำเนินงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น

แต่จากข้อมูลผลการวิเคราะห์การดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูทั้งระบบ โดยการสำรวจหนี้สินครูจากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู 87 แห่งทั่วประเทศ และจากโครงการที่เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาหนี้สินครูต่างๆ ได้แก่ โครงการพัฒนาชีวิตครู โครงการเงินกู้สมาชิกกองทุนการฌาปนกิจสงเคราะห์ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ช.พ.ค.) ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) และกองทุนหมุนเวียนแก้ไขปัญหาหนี้สินครู พบว่าครูทั่วประเทศมีมูลค่าหนี้สินรวมกันประมาณ 1 ล้านล้านบาท และมีเงินออมรวมประมาณ 3 แสนล้านบาท โดยหนี้สินของครูส่วนใหญ่เป็นหนี้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู 87 แห่งประมาณ 7 แสนล้านบาทมีครูเป็นหนี้จำนวน 4.6 แสนคน โครงการเงินกู้ ช.พ.ค.1-5 มูลค่าหนี้สิน 1.5 แสนล้านบาทมีครูเป็นหนี้ประมาณ 3 แสนกว่าคน โครงการพัฒนาชีวิตครูมูลค่าหนี้ 5 หมื่นล้านบาทมีครูเป็นหนี้ 6 หมื่นกว่าคน และกองทุนหมุนเวียนมูลค่าหนี้ 1 พันล้านบาท มีครูเป็นหนี้จำนวน 8,500 คน ทั้งนี้จากข้อมูลพบว่าครูบางคนเป็นหนี้มากเพราะกู้เงินในหลายโครงการ (เฉลี่ย อยู่สินทรัพย์, 2553) ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของครู มีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ว่าอยู่ในระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เสนอผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม
2. เพื่อทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามกำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (forces choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลตามแนวคิดของวอลตัน (Richard E. Walton) แบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิคเคิร์ต (Likert's rating scale) ได้กำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา และภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐมที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม พร้อมด้วยหนังสือแนะนำจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐมและเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตัวเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์และจัดระเบียบข้อมูล เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละส่วน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (frequencies) แล้วคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ใช้มัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำมาหามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) (Best, 1970)

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาลโดยการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 7 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 18 คน และ ครู จำนวน 183 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 201 คน การวิเคราะห์พิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 81.09 เพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 18.91 มีอายุไม่เกิน 40 ปีมากที่สุด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 57.71 อายุมากกว่า 40 ปี น้อยที่สุด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 42.29 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 65.67 จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 34.33 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งหน้าที่เป็นครู จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 91.04 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.96 และมีประสบการณ์ทำงานในหน้าที่มากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 54.73 ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ไม่เกิน 10 ปี มีน้อยที่สุด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 45.27

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม

ตารางที่ 1 มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้บริหาร (n=18)			ครู (n=183)			รวม (n=201)		
	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.47	0.92	ปานกลาง	2.89	0.96	ปานกลาง	2.94	0.97	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.15	0.67	มาก	3.76	0.71	มาก	3.80	0.71	มาก
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.38	0.63	มาก	4.01	0.54	มาก	4.04	0.56	มาก
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.37	0.57	มาก	3.84	0.60	มาก	3.88	0.61	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.25	0.54	มาก	3.86	0.52	มาก	3.90	0.53	มาก
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน	4.16	0.62	มาก	3.77	0.63	มาก	3.81	0.64	มาก
7. จังหวะชีวิต	3.79	0.73	มาก	3.49	0.64	ปานกลาง	3.52	0.65	มาก
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.24	0.55	มาก	3.80	0.48	มาก	3.84	0.50	มาก
รวม	4.10	0.51	มาก	3.68	0.47	มาก	3.72	0.49	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม พบว่าโดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครปฐม มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล มีค่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ($\bar{X} = 3.52$ - 4.04 , S.D. = 0.50-0.71) ยกเว้น ด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.97) อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าจากระดับมากไปหาระดับน้อยได้ดังนี้ คือ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) การบูรณาการด้านสังคม ($\bar{X} =$

3.90, S.D. = 0.53) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.50) ประชาธิปไตยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.64) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.71) จังหวะชีวิต ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.97)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมตามทัศนคติของพนักงานครูเทศบาล

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครนครปฐม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผู้บริหาร (n=18)		ครู (n=183)		t
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.47	0.92	2.89	0.96	.015
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.15	0.67	3.76	0.71	.027
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.38	0.63	4.01	0.54	.007
4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.37	0.57	3.84	0.60	.000
5. การบูรณาการด้านสังคม	4.25	0.54	3.86	0.52	.003
6. ประชาธิปไตยในการทำงาน	4.16	0.62	3.77	0.63	.014
7. จังหวะชีวิต	3.79	0.73	3.49	0.64	.063
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.24	0.55	3.80	0.48	.000
รวม	4.10	0.51	3.68	0.47	.000

หมายเหตุ : p.value = 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล ซึ่งได้แก่ผู้บริหารและครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้านทั้งหมดจำนวน 8 ด้าน ส่วนใหญ่แตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D. = 0.97) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.92) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$, S.D. = 0.96) ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.71) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.67) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.71) ด้านที่ 3 การพัฒนาความ

สามารถของบุคคล ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.56) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.63) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.54) ด้านที่ 4 ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.61) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.60) ด้านที่ 5 การบูรณาการด้านสังคม ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.53) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านการบูรณาการด้านสังคม มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.54)

ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.52) ด้านที่ 6 ประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.64) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.62) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.63) และด้านที่ 8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.50) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่าผู้บริหารมีความเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.55) ส่วนความคิดเห็นของครูมีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.48) ยกเว้น ด้านที่ 7 จังหวะชีวิต ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาจากค่า $\bar{X}$ และ ค่า S.D. ในภาพรวมซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.65) เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของครู พบว่า ผู้บริหารมีความเห็นว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านจังหวะชีวิต มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.73) ส่วนความคิดเห็นของครู พบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม ในด้านจังหวะชีวิต มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.64)

การอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของเทศบาลนครนครปฐม “จัดการศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน อาหารปลอดภัย ให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง มุ่งสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่” ซึ่งเน้นสนับสนุนเรื่องการศึกษาเป็นอันดับแรก รวมถึงยังดูแลประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาณี ฝนทองมงคล

ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ พบว่า ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ อยู่ในระดับมาก รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจวรรณ ธัญญบุตร ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดศรีสุธาราม สังกัดสำนักงานเขต บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการครูโรงเรียนวัดศรีสุธาราม สังกัดสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชนฐา ไชยเดช ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครู ในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรก สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของเฮร์เบิร์ต (Herbert) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่าคุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ 1) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย 2) มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล 3) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคม 4) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม และมีเพียงด้านการให้คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารี สังข์ศิลป์ชัย ซึ่งทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสูตร รูปหอม ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทราในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัด

จะเชิงเทรด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมอยู่ในระดับปานกลาง อีก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของเวเลซ (Valez) เรื่องความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ในองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกของงานของผู้บริหารงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย พบว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อองค์ประกอบภายนอกของงาน ได้แก่ เงินเดือน และผลประโยชน์ และสอดคล้องกับการศึกษาของทอสกี (Tausky) เรื่องผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานแสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไร และความมั่นคงในงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอีกด้วย

การที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากและเป็นอันดับแรกนั้น อาจเป็นเพราะอุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษาที่ต้องการให้การศึกษาเป็นกระบวนการของการพัฒนาชีวิตและสังคมเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ และสามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติ อีกทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา การกีฬา และศาสนา ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ที่ทางเทศบาลนครนครปฐมกำหนดเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาในสังกัด ยังได้กำหนดไว้ถึงการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสร้างความร่วมมือและเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลนครนครปฐมจึงให้ความสำคัญ ส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลกในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยจัดการอบรมในสถานศึกษาของตน หรือส่งพนักงานครูเทศบาลเข้าร่วมอบรม ตามที่เครือข่ายการศึกษาต่างๆ จัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ และสนับสนุนให้พนักงานครูเทศบาลนำความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการให้ค่า

ตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง และเป็นอันดับสุดท้าย อาจเป็นเพราะอาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอต่อสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น สอดคล้องกับ เฉลียว อยู่สีมารักษ์กล่าวถึงหนี้สินของครูทั่วประเทศ มีมูลค่าหนี้สินรวมกันประมาณ 1 ล้านล้านบาท และมีเงินออมรวมประมาณ 3 แสนล้านบาท โดยหนี้สินของครูส่วนใหญ่เป็นหนี้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ครู 87 แห่งประมาณ 7 แสนล้านบาทมีครูเป็นหนี้จำนวน 4.6 แสนคน โครงการเงินกู้ ช.พ.ค.1-5 มูลค่าหนี้สิน 1.5 แสนล้านบาทมีครูเป็นหนี้ประมาณ 3 แสนกว่าคน โครงการพัฒนาชีวิตครูมูลค่าหนี้ 5 หมื่นล้านบาทมีครูเป็นหนี้ 6 หมื่นกว่าคน และกองทุนหมุนเวียนฯมูลค่าหนี้ 1 พันล้านบาท มีครูเป็นหนี้จำนวน 8,500 คน ทั้งนี้จากข้อมูลพบว่าครูบางคนเป็นหนี้มากเพราะกู้เงินในหลายโครงการ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าค่าตอบแทนของครูซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีภาระงานมากไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน ดังนั้นการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมจึงถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิต และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานครูเทศบาล ตามหลักการงานที่กระทรวงมหาดไทยประกาศไว้ในมาตรฐานการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านผลผลิต (ผู้เรียน) ซึ่งมีจำนวนมากถึง 11 มาตรฐาน 42 ตัวบ่งชี้ ครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และช่วยให้การดำเนินงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนเป็นไปอย่างราบรื่น และสอดคล้องกับ ชางจีเจีย (Zhang Jijia) เซนจุน (Chen Jun) และ ดองชางเฟิง (Dong Chanfeng) ซึ่งศึกษาเรื่องความกลัวของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาในกวางดง ประเทศจีน พบว่า รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนในการเพิ่มรายได้ให้กับอาจารย์ในสถาบันการศึกษา โดยให้หลักประกันในเรื่องการเงิน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารและครู โดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยจำแนกเป็นรายด้าน ทั้งหมดจำนวน 8 ด้าน ส่วนใหญ่แตกต่างกันจำนวน 7 ด้าน ยกเว้นด้านจังหวะชีวิต ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะทิศทางการพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบ (พ.ศ. 2550-2554) ที่กำหนดขึ้นบนพื้นฐานการเสริมสร้างทุนของประเทศทั้งทุนทางสังคม ทุนเศรษฐกิจ และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้

เข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง ทิศทางการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันเรียกร้องให้ครูต้องพัฒนาตนเองให้เท่าทันโลกและสังคมในปัจจุบัน และกระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักที่จัดการศึกษา ได้กำหนดแนวทางในการจัดกระบวนการเรียนการสอนของครู ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยกำหนดให้ครูนำหลักสูตรไปเขียนแผนการเรียนรู้และจัดรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร เน้นกระบวนการเรียนการสอนในรูปแบบที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากความรู้ความเข้าใจ ผู้เรียนจะต้องมีความสุขกับการเรียนรู้ด้วย เป็นงานที่ยากและต้องใช้ความอดทน อีกทั้งมีการประเมินภายใน การประเมินภายนอก และการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารจึงมีบทบาทในการทำความเข้าใจ เปลี่ยนแนวคิดของครู ส่งเสริมและสร้างเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบที่ผู้เรียนเป็นสำคัญ อีกทั้งยังมีบทบาทในการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการสอนเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของเบจด์ (Badge) เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานสำหรับการทำงานของอาจารย์ในพื้นที่ที่มีความต้องการจำเป็นที่วิทยาลัย เมืองนอวิช (Norwich) ประเทศอังกฤษ เพื่อที่จะนำมาใช้ในการค้นหาความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานเกิดจากการประสานความเข้าใจกับความต้องการของบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน ทั้งนี้ ยังพบว่า ความต้องการรูปแบบของงาน เกิดจากความต้องการขององค์กร กับความคาดหวังในการทำงาน และจากกิจกรรมในองค์กร ซึ่งมี 2 ลักษณะ คือ กิจกรรมภายนอกกับกิจกรรมภายในองค์กร พบว่า กิจกรรมภายนอกซึ่งเป็นกิจกรรมที่สัมพันธ์กับสังคมภายนอก เป็นกิจกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากงานประจำของครูแล้ว งานของครูยังป็นงานที่เรียกร้องความเสียสละ และการให้บริการแก่สังคม ซึ่งส่วนใหญ่กิจกรรมเพื่อสังคมมักจะจัดในวันหยุด ซึ่งบั่นทอนเวลาส่วนตัวของครูที่จะอยู่กับครอบครัวและทำงานอดิเรกที่ตนสนใจ อีกทั้งรัฐต้องการเร่งคุณภาพ และประสิทธิภาพการทำงานของครู โดยต้องการครูที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในปริมาณที่พอเหมาะ มีข้อเสนอให้ออกก่อนกำหนด เป็นเงินจำนวนหนึ่งในการนำไปลงทุนประกอบอาชีพอื่น เมื่อครูจำนวนมากออกไปจากระบบการศึกษา จำนวนครูลดลง ทำให้ครูที่เหลือมีภาระงานที่มากกว่าเดิม ทั้งครูและผู้บริหารต้องทุ่มเทเวลาให้กับงานมากขึ้น จนอาจขาดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เกิดความท้อแท้ที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน ผู้บริหาร

จึงต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคให้กำลังใจ พุดคุย รับฟังปัญหา และหาทางแก้ไขปัญหา เพื่อสร้างความเชื่อมั่น เป็นขวัญและกำลังใจให้กับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย จันทวงศ์ เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความสามารถส่วนตัว ด้านการคล้อย และด้านการกระตุ่นการใช้ปัญหา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อีกทั้งยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของแมกสัน (Maxson) เรื่อง การรับรู้ของครูระดับมัธยมศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์และความร่วมมือในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานโดยศึกษากับครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทางภาคเหนือของรัฐแคลิฟอร์เนีย จำนวนครูตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 193 คน จากทั้งหมด 6 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่า ความร่วมมือในการทำงานของครูจะสูงและได้รับการพัฒนา เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร และความพึงพอใจที่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้บริหารจะส่งผลต่อการทำงานของสมาชิก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. รัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารเทศบาลนครนครปฐม ควรแก้ไขปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมในด้านการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นอันดับแรก ควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้ครูเพิ่มเติม ควรปฏิบัติตามเกณฑ์การให้เงินเดือน และเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษให้ถูกต้อง เหมาะสมและยุติธรรม

2. ผู้บริหารและครูควรประชุมร่วมกันกำหนดแผนงานประจำปีที่ชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพ และเวลาในการร่วมกิจกรรมเพื่อบริการสังคมของสถานศึกษา ไม่ให้อยู่นอกเวลาราชการหรือตรงกับวันหยุดมากเกินไป จัดสรรเวลาผลัดเปลี่ยนให้แต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้พนักงานครูเทศบาลมีเวลาเตรียมตัวและจัดเวลาของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ครูเทศบาลในสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ทุกๆ เทศบาล ใน
สังกัดกระทรวงมหาดไทย

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน
สถานศึกษา ทุกสังกัด ในจังหวัดนครปฐม ว่ามีระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน เท่าเทียมหรือแตกต่างกับพนักงานครูเทศบาล
ในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครปฐมหรือไม่

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ครูเทศบาลควบคู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ เช่น ปัจจัยด้านบริหาร
ว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูเทศบาล
หรือไม่

เอกสารอ้างอิง

เฉลิม อยู่สมัยรักษ์. “**ครูเครียดดีดอดหนี้พุ่งร่วมล้านล้านบาท.**”
หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ (3 สิงหาคม 2553) เข้าถึง
เมื่อ 17 มกราคม 2554. เข้าถึงได้จาก http://www.trueplookpanya.com/true/teacher_detail.php?cms_id=1035

เชษฐา ไชยเดช. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผล
ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถาน
ศึกษาทออลิก สังกัดองค์กรสังคมมณฑลกรุงเทพฯ.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์กร.**
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เบญจวรรณ ชัยบุญอุตร. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ครูโรงเรียนวัดศรีสุธาราม สังกัดสำนักงานเขต
บางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2548.

ประสูตร รูปหอม. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ครู เขตคุณภาพบางคล้า 2 จังหวัดฉะเชิงเทรา.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
วิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราช
นครินทร์, 2549.

วิชัย จันทวงศ์. “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตใน
การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 3.” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศา
สตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหา
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.

สุภาณี ฝนทองมงคล. “การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
ในสำนักงานเขตราชวัตรบูรณะ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุ
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, 2546.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน). “**พระราชบัญญัติการศึกษาแห่ง
ชาติพ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.**”
ตุลาคม 2547.

อารี สังข์ศิลป์ชัย. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2547.

Badge David. “**Staff Development for Lectures Working in the
Spacial North Area.**” Educational Management and
Administration 13, 4 (October-December 1990): 32-37.

Best John W. **Research in Education.** New Jersey: Prentice-Hall,
1970.

Herbert, J. “**Development of a Life Quality Inventory.**” Dissertation
Abstracts International 5, 3 (1974): 34- 40.

Maxson Karen. “**Developing Collegial Work Relationships
between Administrators and Teachers.**” The High
School Journal 73, 4 (April-May1990): 194-199.

Schmidt, Wallard G. “**Job Satisfaction among Secondary School
Administration.**” Dissertation Abstracts International
89, 17 (1975): 112-115.

Tausky Curt. “**Productivity, Incentives, and the Quality of work
life.**” Nation-Forum (1982): 56.

Valez, Guillermo V. “**A study of faculty satisfaction dissatisfaction
with the intrinsic and extrinsic job factors in Columbia
Universities.**” Dissertation Abstracts International
25, 8 (1972): 114-116.

Zhang Jijia, Chen Jun and Dong Changteng. “**The Fears of Teachers
in Institutions of Higher Education.**” Chinese Education
& Society 38, 5 (September-October 2005): Abstract.