

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผล
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากร คือ ครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี จำนวน 5,294 คน จำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 65 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2558 สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี, 2558: ออนไลน์)

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของครู เป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ 2) แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสถานภาพของครู ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและติดตามเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง กรณีไม่ได้รับคืนเมื่อครบกำหนด ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับทางโรงเรียนเพื่อเร่งรัดให้กลุ่มตัวอย่างเร่งดำเนินการส่งแบบสอบถามคืน

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถาม ตอนที่ 1 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพครู โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง ตอนที่ 2 วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

จากนั้นนำมาเปรียบเทียบหาความแตกต่างระหว่างตัวแปร (ปัจจัยส่วนบุคคล) โดยใช้ค่าที (t-Test) และใช้ค่าเอฟ (F-Test) กรณีมีตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง และวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะต่างๆ โดยนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตาราง

2) แบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 วิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปความเรียง

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.3.2 สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.3.3 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

5.3.4 สรุปผลการประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลูกวิชาวามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

5.3.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครูสอนวิชาสามัญ **เพศ** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง **สถานภาพครอบครัว** พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส **อายุ** พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี **การศึกษาสูงสุด** พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี **วิชาเอก** พบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิวิชาเอกอื่นๆ (นอกเหนือ 8 กลุ่มสาระ) **ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระหว่าง 2 - 9 ปี **ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู** พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 2 - 9 ปี **ตำแหน่งระดับบริหาร** พบว่า ส่วนใหญ่ไม่มี/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว **และเงินเดือนปัจจุบัน** พบว่า ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท

5.3.2 สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

สรุปผลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) สรุปภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

2) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบและเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการปฏิบัติที่ดีและให้ความช่วยเหลือต่อกัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีความสมัครสมานสามัคคีไม่มีความขัดแย้งกัน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง

4) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านจะต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้ท่านมีความมั่นคงในงานมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกที่ท่านสามารถปฏิบัติงานนี้ได้จนกว่าจะเกษียณอายุ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

5) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานของท่านทำให้ท่านต้องใช้ความสามารถหลายๆ ด้าน งานจึงจะสำเร็จ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ชั่วโมงการสอนของท่านมีปริมาณที่เหมาะสมและเป็นไปตามเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง

6) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอเหมาะสมปราศจากเสียงรบกวนอากาศถ่ายเทสะดวกและอุณหภูมิเหมาะสมกับการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนมีต้นไม้ให้ร่มเงาที่ร่มรื่นมีส่วนหย่อมที่เหมาะสมกับการพักผ่อนหย่อนใจมีป้ายประกาศ ป้ายประชาสัมพันธ์ ป้ายคำขวัญและป้ายบอกอาคารชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนของท่านมีอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง

7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละข้อคำถาม พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือ ท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่างงานที่ทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวลดลง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านไม่ได้มีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และท่านไม่ได้มีความรู้สึกว่าการงานเป็นเหตุให้ต้องใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) อยู่ในระดับปานกลาง

5.3.3 สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

สรุปผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

1) เพศ ผลวิจัยพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) อายุ ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี, 30 - 39 ปี, 40 - 49 ปี, 50 - 59 ปี และ 60 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3) ตำแหน่ง ผลวิจัยพบว่า ครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) สถานภาพครอบครัว ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีสถานภาพโสด สมรส และมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) การศึกษาสูงสุด ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีการศึกษามากกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

6) วิชาเอก ผลวิจัยพบว่า ครูวิชาเอกภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา/ศาสนา, สุขศึกษา/พลศึกษา, ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์, การงานอาชีพ/เทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7) ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี, 2-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

8) ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครู ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ครูน้อยกว่า 2 ปี, 2-9 ปี, 10-19 ปี, 20-29ปี และ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

9) ตำแหน่งระดับบริหาร ผลวิจัยพบว่า ครูที่ไม่มีตำแหน่งระดับบริหาร/ ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเดียว, หัวหน้าหมวด/ กลุ่มสาระ, หัวหน้าระดับ/ หัวหน้าสายชั้น, หัวหน้าฝ่าย/ หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

10) เงินเดือนปัจจุบัน ผลวิจัยพบว่า ครูที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 - 14,999 บาท, 15,000 - 19,999 บาท, 20,000 - 24,999 บาท, 25,000 - 29,999 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.3.4 สรุปผลการประมวลข้อคิดเห็นเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบลำพูนศึกษาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันค่าครองชีพสูงมาก หากเป็นไปได้ยากให้ค่าตอบแทนมากขึ้น มีการเพิ่มเงินเดือนในแต่ละปีให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยค่าดำรงชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี เพราะเงินเดือนอยู่ในมาตรฐานที่ค่อนข้างต่ำจึงอยากให้มีสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน และหน่วยงานที่รับผิดชอบโรงเรียนเอกชนควรเสนอให้มีพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบค่าตอบแทนและสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนอีกด้วย

2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ความสัมพันธ์อยู่ในฐานะรุ่นพี่รุ่นน้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ต้องการให้การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ และโรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมอื่นที่เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชุมชนและโรงเรียน

3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการติดตาม ประเมินผลงานทุกๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรมอบนโยบายแก่ครูแต่ละฝ่ายเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานแบบมืออาชีพ

4) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรจัดอบรมบุคลากร โดยการเชิญวิทยากรมืออาชีพมาอบรมทุกๆ 2 เดือนเพื่อพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องเพราะครูไม่ค่อยได้ฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเพราะงานฝ่ายและภาระสอนมีมากเกินไปจนมีผลต่อการจัดการเรียนการสอน และควรเปิดโอกาสให้ครูสอนวิชาศาสนาไปอบรมนอกสถานที่บ้าง

5) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ ให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยกสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง และพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น

6) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า ครูไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครูไม่มีเวลาส่วนตัว รวมถึงการให้ครูมาปฏิบัติงานในวันหยุด โรงเรียนควรลดเวลาเรียนลง เลิกเรียนเร็วขึ้น บางส่วนเห็นว่าการทำงานคือหน้าที่ครูต้องแยกเวลาให้ถูก เพราะความสมดุลอยู่ที่ปัจเจกบุคคล การคิดบวก และเจตนาในการทำงาน

5.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์สรุปข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะจากการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) **ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากโรงเรียนไม่เพียงพอ เนื่องจากเงินเดือนไม่สัมพันธ์กับค่าครองชีพที่สูงขึ้นทุกปี ส่งผลให้ครูมีรายรับน้อยกว่ารายจ่าย ครูควรใช้จ่ายอย่างประหยัดในการดำรงชีพ ในขณะที่ผู้บริหารต้องพยายามหาทางออกเพื่อให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ควรเห็นอกเห็นใจคนทำงาน ให้ความเสมอภาคกับครูบุคลากร ควรคำนึงถึงค่าครองชีพของครูในสภาวะปัจจุบัน และควรที่จะเพิ่มสวัสดิการแก่บุคลากร

2) **ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขาดความยุติธรรมในการบริหารงานและมีปฏิสัมพันธ์ต่อบุคคลอย่างเสมอภาค ผู้บริหารจำเป็นต้องเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยก็เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูในการทำงาน ครู ผู้บริหารและโรงเรียนควรหันหน้าคุยกัน เปิดการคุยกันอย่างมีเหตุผล ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารควรจะปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างยุติธรรมและเสมอภาค มีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู

3) **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** ผลการวิจัยพบว่า การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนขาดความยุติธรรม เพราะการเลื่อนเงินเดือนของโรงเรียนไม่สมเหตุสมผล และเงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงาน ผู้บริหารควรให้ความเสมอภาคในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานเป็นอิสระให้กำลังใจครู

4) **ด้านการพัฒนาความสามารถ** ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เพราะผู้บริหารมักใช้อำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารโรงเรียน และไม่ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่ครู ผู้บริหารควรที่จะเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น ปฏิบัติงานอย่างมีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจที่ไม่ขัดต่อนโยบายของโรงเรียน

5) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการเรียนการสอนไม่เพียงพอ ผู้บริหารต้องพยายามหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ครู เพื่อให้การปฏิบัติการสอนของครูราบรื่น

6) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว** ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ไปอบรมในวันหยุดประจำสัปดาห์บ่อยครั้งจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว ทุกฝ่ายควรแบ่งเวลาในการทำงานและแบ่งเวลาให้ครอบครัว ในขณะที่ผู้บริหารผู้บริหารควรจัดเวลาไปอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมให้ครูแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน

5.4 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี มีข้อค้นพบประการสำคัญดังที่กล่าวในตอนสรุปผลการวิจัยและมีประเด็นการอภิปรายดังนี้

5.4.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการ** ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 65.20 รองลงมาคือระหว่าง 10,000 – 14,999 บาท คิดเป็น ร้อยละ 23.90 เท่ากับว่าครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ร้อยละ 89.10 ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ขณะที่มีครูเพียง ร้อยละ 10.90 เท่านั้นที่ได้รับเงินเดือน 15,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้ครูส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ถึงร้อยละ 84.20 มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เพียงร้อยละ 15.20 ซึ่งขัดแย้งกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0211.1/ 2739 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2557 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,800 บาท ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท

Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) เสนอว่า การจ่ายค่าตอบแทนควรเพียงพอต่อความจำเป็นของบุคลากร จะเห็นได้ในสมัยเคาะลีฟะฮ์ฮุอุมร์ที่ได้กำหนดนโยบายการจ่ายเงินเดือนที่สูงแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ “กฎที่ตีเลิศที่ท่านเคาะลีฟะฮ์ฮุอุมร์เลือกใช้เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตคือการทำเงินเดือนที่สูง” สอดคล้องกับ วิชัย โสสุวรรณจินดา (2545: 124) ที่ได้กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารค่าตอบแทนคือใช้เป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานให้ทำงานโดยมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้โดยการจัดสิ่งจูงใจต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ซึ่งครูมีสิทธิ์ที่จะร้องขอเพิ่มค่าจ้างเมื่อรู้สึกว่าการเงินที่จ่ายนั้นไม่เหมาะสมกับที่เขาทำ ดังที่ท่านอับบูกัร อัล-ศิดดีก ได้เคยขอให้หน่วยคลังของรัฐเพิ่มเงินเดือนแก่เขา “ประชาชนน่าจะเห็นชอบด้วยที่ว่า ธุรกิจของฉันทันนั้นสามารถที่จะทำรายได้เพื่อเลี้ยงชีพครอบครัวของฉันทันได้ แต่ฉันทันได้รับการแต่งตั้งให้ดูแลกิจการของมวลมุสลิม และแม้ฉันทันพร้อมที่จะดูแลมุสลิมและทรัพย์สินของพวกเขาแต่ครอบครัวของอับบูกัร ก็ควรที่จะได้รับส่วนจากทรัพย์สินดังกล่าวนี้ด้วย” (Ali Mohammed Jubran Salaeh, 2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104)

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่า การทำงานของผู้บริหารควรมีความชัดเจนมากกว่านี้ Walton (1975: 91) ได้ให้แนวคิดในเรื่องความเสมอภาคว่าเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยมีกระบวนการที่ถูกต้อง (Process) ต้องปกครองกันด้วยกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มิใช่ปกครองด้วยบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดโอกาสเท่าเทียมกันในเรื่องงาน ความเป็นส่วนตัว ความขัดแย้งกัน ทางความคิดและอื่นๆ สอดคล้องกับ Cummings และ Worley (1997: 302) ที่ได้กล่าวว่า ธรรมเนียมองค์กร หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม บุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลได้รับความเสมอภาค ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม ดังนั้น หากโรงเรียนสามารถส่งเสริม สนับสนุน และกำกับติดตามให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาคได้ก็จะสามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนของท่านมีความเป็นธรรม เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นผลมาจากครูได้รับเงินเดือนต่ำกว่าที่ควรได้รับตามประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ ศธ 0211.1/ 2739 ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 ซึ่งได้กำหนดให้ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,800 บาท ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 4 ปี ให้ได้รับเงินเดือน 15,000 บาท จึงส่งผลให้ครูมีความเห็นว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนมีความเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด Walton (1975: 12) กล่าวว่า พนักงานมีความปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคงเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่พวกเขากระทำอยู่ สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่าโรงเรียนควรมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยโรงเรียนควรติดตาม ประเมินผลงานทุก ๆ ปี เพื่อเป็นการพัฒนาและความก้าวหน้า ทั้งนี้ Dessler (2004: 130) กล่าวว่า พนักงานต้องการได้รับความยุติธรรมทั้งจากภายนอกและภายใน การจ่ายค่าตอบแทนนั้นมักถูกนำไปเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนขององค์กรอื่น ซึ่งจะมีผลต่อการรักษาบุคลากรได้ การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ยุติธรรมสามารถสร้างความผิดหวังต่อพนักงานและเกิดความขัดแย้งขึ้นมาได้

4. การพัฒนาความสามารถ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร/ หัวหน้างานเปิดโอกาสให้ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนเอกชนที่มีลักษณะการบริหารงานแบบรวมศูนย์ การดำเนินงานต่างๆ มักจะเป็นลักษณะการสั่งการลงมาจากผู้รับใบอนุญาตหรือผู้บริหารโรงเรียนจึงอาจเป็นเหตุให้ครูมีความรู้สึกว่าคุณบริหาร/ หัวหน้างานไม่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจเท่าที่ควร Walton (1975: 12) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การเสริมสร้างและพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อพร้อมในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความชำนาญมากขึ้น รู้จักหาความรู้ใหม่อีกทั้งแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน สามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน สอดคล้อง Cummings และ Worley (1997: 302) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานในภาพรวม ทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจก็จะทำให้เกิดเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานได้

5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ**การปฏิบัติงานสอน**มีอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งครูได้เสนอแนะว่าโรงเรียนควรปรับปรุงทรัพยากรที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอนของครูและเหมาะสมกับบริบทของนักเรียน สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการสอนให้เพียงพอ ให้มีสื่อการเรียนการสอนให้มากกว่านี้ เพิ่มห้องสมุด ห้องงานปกครอง ห้องสภานักเรียน และแยกสถานที่รับประทานอาหารของนักเรียนชาย หญิง และพัฒนาสภาพแวดล้อมบริเวณโรงเรียนให้มากขึ้น Herzberg, Mausner และ Snyderman (1993: 45) กล่าวว่า การจัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ซึ่งถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นจะคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัย และสะดวกสบายในขณะที่ปฏิบัติงาน ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยสะดวก และการอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมไปนานๆ ก็จะทำให้สุขภาพร่างกายและจิตใจเกิดความเหนื่อยล้า ดังนั้นหากโรงเรียนสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ**การปฏิบัติงานสอน**ให้เพียงพอก็จะสามารถส่งเสริมให้ครูสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่าน**มิได้**มีความรู้สึกว่าใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และท่าน**มิได้**มีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง (ค่าเฉลี่ยเท่ากัน) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าครุมีความรู้สึกที่ใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาให้กับครอบครัวเท่าที่ควร และมีความรู้สึกที่ชีวิตการทำงานเป็นเหตุให้ได้ใช้เวลากับครอบครัวน้อยลง สอดคล้องกับผลการประมวลสรุปประเด็นข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวซึ่งครุได้เสนอแนะว่า โรงเรียนควรลดเวลาเรียนลง เลิกเรียนเร็วขึ้น ไม่ต้องการให้ผู้บริหารให้ครุมาปฏิบัติงานในวันหยุด รวมถึงไม่ต้องการให้ผู้บริหารเร่งรัดงานมากเกินไปจนครุไม่มีเวลาส่วนตัว

การทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการบ้าง ดังที่ Cappelli (2550: 211) การสนับสนุนพนักงานในฐานะ “คนๆ หนึ่ง” ด้วยบทบาทที่นอกเหนือจากการทำงาน ผู้จัดการจะสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานได้ ถ้าเขาพยายามสนใจในชีวิตส่วนตัวของพนักงานมากขึ้น การสนใจในสิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สร้างความเชื่อถือต่อตัวผู้จัดการ และสุดท้ายก็จะสร้างผลดีให้กับองค์กรเช่นกัน การสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจะเปิดโอกาสให้สามารถทดลองกระบวนการทำงานใหม่ๆ นี้ได้ ผู้จัดการที่ประสบความสำเร็จในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานนั้น จะใช้ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อป้องกันวิธีการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ และหาวิธีการในการทำงานใหม่เพื่อลดความขัดแย้งนั้นลง ดังนั้น ตามแนวคิดของ Cappelli หากโรงเรียนสามารถบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลให้ครูขวัญกำลังใจเพิ่มขึ้นซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานต่อไป

5.4.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่ วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล

1. ตำแหน่ง การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม ตำแหน่ง ระหว่าง ครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญ ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ครูสอนวิชาศาสนา มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ครูสอนวิชาสามัญ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดย ครูสอนวิทยาศาสตร์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ครูสอนวิชาสามัญทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูสอนวิทยาศาสตร์ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่ำกว่าครูสอนวิชาสามัญ บางคนก็สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ แต่ได้รับการพัฒนาความสามารถน้อยกว่าครูสอนวิชาสามัญ เมื่อครูสอนวิทยาศาสตร์มีรายได้ต่ำกว่าก็อาจประสบภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ส่วนผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศก็อาจจะปรับตัวเข้ากับนักเรียนและผู้ร่วมงานได้ยาก รวมถึงการที่ได้รับการพัฒนาความสามารถน้อยก็อาจส่งผลให้ไม่สามารถปรับปรุงพัฒนางานของตนเองได้

2. เพศ การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **เพศ** ระหว่าง ชาย และหญิง ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า เพศหญิง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล แม้นญาติ (2545: 87) ซึ่งได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11 พบว่า การรับรู้ของข้าราชการครูชายกับข้าราชการครูหญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย เพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า เพศหญิง ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง สอดคล้องกับการศึกษาของ โกมล บัวพรหม (2553: 54) ซึ่งได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุวราชบุรีธานี เขต 3 พบว่า เพศชายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมากกว่าเพศหญิง จึงอาจส่งผลให้เกิดความคาดหวังในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากกว่าเพศหญิงจนส่งผลให้มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าเพศหญิง

3. สถานภาพครอบครัว การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **สถานภาพครอบครัว** ระหว่าง โสด สมรส และม่าย ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า สถานภาพโสดและม่าย

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย สถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า สถานภาพโสดและม่าย ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูที่มีสถานภาพสมรสมีภาระค่าใช้จ่ายมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด ซึ่งภาระดังกล่าวอาจทำให้ประสพภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ นอกจากนี้ภาระทางการเงินแล้วครูที่มีสถานภาพสมรสก็ยังมีภาระในการเลี้ยงดูบุตรอีกด้วย เมื่อเลิกงานแล้วแทนที่จะได้พักผ่อนกลับต้องดูแลบุตรจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดเนื่องจากมีเวลาพักผ่อนน้อย ซึ่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวจนทำให้ครูที่มีสถานภาพสมรสมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำได้

4. วิชาเอก การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **วิชาเอก** ระหว่างภาษาไทย, คณิตศาสตร์, วิทยาศาสตร์, สังคมศึกษา/ศาสนา, สุขศึกษา/พลศึกษา, ศิลปะ/ดนตรี/นาฏศิลป์, การงานอาชีพ/เทคโนโลยี, ภาษาต่างประเทศ และอื่น ๆ ผลการเปรียบเทียบในภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย วิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า วิชาเอกอื่น ๆ ทุกวิชาเอก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านการพัฒนาความสามารถ พบว่า การงานอาชีพ/เทคโนโลยี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า วิชาเอกอื่นๆ ทุกวิชาเอก เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูวิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยีส่วนหนึ่งเป็นครูที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ซึ่งนับว่าเป็นครูที่มีทักษะความสามารถพิเศษซึ่ง Ali Mohammed Jubran Salaeh (2002, แปลโดย นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 104) กล่าวว่า การกำหนดค่าตอบแทนจะต้องคำนึงถึงประสบการณ์ด้วย และจะต้องเหมาะสมกับงานเพื่อเป็นไปตามหลักการตามที่ท่านรอสูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา เคยกะทำให้ “ท่านรอสูล มุฮัมหมัด ซ็อลลา จะแบ่งทรัพย์สินที่ยึดได้จากการชนะศึกแก่พลทหารภาคพื้นหนึ่งส่วน และพลม้าสองถึงสามส่วน การแบ่งลักษณะนี้ถือว่ามีความเป็นธรรมเพราะพลม้ามีทักษะที่เหนือกว่าพลทหารภาคพื้นดิน” ด้วยเหตุนี้จึงอาจส่งผลให้ครูวิชาเอกการงานอาชีพ/เทคโนโลยีมีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำเพราะค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถได้

5. เงินเดือนปัจจุบัน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม **เงินเดือนปัจจุบัน** ระหว่าง ต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000 – 14,999 บาท, 15,000 – 19,999 บาท, 20,000 – 24,999 บาท, 25,000 – 29,999 บาท และ 30,000 บาท ขึ้นไป ผลการเปรียบเทียบในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ผู้ได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ผู้ได้รับเงินเดือนขั้นอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ รณชัย ยอมเต็ม (2556: บทคัดย่อ) ซึ่งได้ความพึงพอใจของบุคลากรโรงเรียนเอกชนที่มีต่อการบริหารงานของสำนักงานการศึกษาเอกชน อำเภอสาวยบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการบริหารโดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ทุกๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า ในทุกๆ ด้านผู้ที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ผู้ได้รับเงินเดือนขั้นอื่นๆ ทุกด้าน เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าอาจประสบภาวะฝืดเคืองทางการเงินมากกว่าผู้ที่มีรายได้มากกว่าจึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ทั้งนี้ จำเริญ จิตรหลัง ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ พบว่า ระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพมีอิทธิพลทางตรงต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู (2555: 9) ดังนั้นหากสามารถพัฒนาระบบสวัสดิการและสวัสดิภาพให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครูได้ก็จะสามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูได้

5.5 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคูวิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ดังต่อไปนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.5.1.1 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการพัฒนาความสามารถ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนควรส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ

5.5.1.2 ข้อเสนอแนะระดับสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนจ่ายค่าตอบแทนสอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนมีความยุติธรรมในการบริหารงาน และมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม

4) ด้านการพัฒนาความสามารถ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีควรกำกับ ดูแล และติดตามให้โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ

5.5.1.3 ข้อเสนอแนะระดับโรงเรียน

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โรงเรียนควรเร่งจ่ายค่าตอบแทน สอดคล้องกับประกาศอัตราเงินเดือนผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โรงเรียนควรสร้างความยุติธรรมในการบริหารงานและมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเสมอภาค
- 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โรงเรียนควรพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนอย่างเป็นธรรม
- 4) ด้านการพัฒนาความสามารถ โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการโรงเรียนควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการปฏิบัติงานสอนมืออย่างเพียงพอ

5.5.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าครูสอนวิชาศาสนาและครูสอนวิชาสามัญมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันนั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานครูสอนวิชาศาสนาให้ดีขึ้น
2. จากผลการวิจัยที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมระบบสวัสดิการให้เป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมกับสภาพการทำงานของครู